



Convention collective de la Branche Banque Populaire

au 1^{er} juillet 2015

& accords professionnels



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.



Sommaire

1 – CONVENTION COLLECTIVE AU 1^{er} JUILLET 2015	13
PRÉAMBULE	15
TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	16
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	17
ARTICLE 2 – DURÉE	17
ARTICLE 3 – ADHÉSION	17
Article 3.1. – Principe	17
Article 3.2. – Adhésion collective	17
ARTICLE 4 – MODES D'ÉVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	18
Article 4.1. – Révision	18
Article 4.2. – Dénonciation	18
Article 4.3. – Modalités particulières	18
ARTICLE 5 – RÉSERVÉ	18
TITRE II : DIALOGUE SOCIAL	20
CHAPITRE 1 – COMMISSION PARITAIRE ET DROIT SYNDICAL DE BRANCHE	21
ARTICLE 6 – COMMISSION PARITAIRE BANQUE POPULAIRE	21
Article 6.1. – Compétence de la Commission Paritaire Banque Populaire	21
Article 6.2. – Composition de la Commission Paritaire Banque Populaire	21
– s'agissant de la délégation syndicale	21
– s'agissant de la délégation des employeurs	22
Article 6.3. – Fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire	22
6.3.1. – Respect de la parité	22
6.3.2. – Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire	22
Article 6.4. – Formation « interprétation et conciliation »	22
Article 6.5. – Formation « recours »	23
6.5.1. – Modalités de la saisine	23
6.5.2. – Composition de l'instance de recours	23
6.5.3. – Fonctionnement de l'instance de recours	24

Article 6.6. – Formation sécurité	24
Article 6.7. – Groupes de travail de la Commission Paritaire Banque Populaire	25
6.7.1. – Objet	25
6.7.2. – Composition	25
6.7.3. – Fonctionnement	25
ARTICLE 7 – DROIT SYNDICAL DE BRANCHE	25
Article 7.1. – Situation individuelle des délégués syndicaux de branche	25
7.1.1. – Mission	25
7.1.2. – Désignation	26
7.1.3. – Exercice des mandats	26
7.1.4. – Conclusion d'un protocole	27
7.1.5. – Conciliation vie professionnelle – vie syndicale	27
7.1.5.1. – Mandats de D.S.B. semi-permanents	27
7.1.5.2. – Entretien sur la situation professionnelle en début du mandat	27
7.1.5.3. – Entretien avec la DRH de l'organe central	28
7.1.5.4. – Maintien d'un lien avec l'entreprise	28
7.1.5.5. – Évolution salariale et de carrière en cours de mandat	28
7.1.5.6. – Formation en cours de mandat	29
7.1.5.7. – Protection	29
7.1.5.8. – Réintégration	29
7.1.6. – Prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats	30
Article 7.2. – Moyens syndicaux	30
7.2.1. – Locaux et moyens matériels	30
7.2.2. – Contingent annuel d'heures de délégation	30
7.2.3 – Contingent annuel de jours de délégation	31
7.2.3.1. – Dispositions générales	31
7.2.3.2. – Contingent instances syndicales	31
7.2.3.2.1. – Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise	31
7.2.3.2.2. – Modalités d'utilisation	32
7.2.3.3. – Contingent vie syndicale	32
7.2.3.3.1. – Contingent fixe	32
7.2.3.3.2. – Modalités d'utilisation	33
7.2.4. – Subventions/frais de fonctionnement	33
7.2.4.1. – Subvention proportionnelle	33
7.2.4.2. – Subvention égalitaire	33
7.2.4.3. – Frais de fonctionnement	33

7.2.5 – Remboursement de frais de déplacement, délais de route et temps de réunion	34
7.2.5.1. – Frais de déplacement	34
7.2.5.2 – Délais de route et temps de réunion	34
7.2.6. – Congés des permanents syndicaux	34
7.2.6.1 – Mise à disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National	34
7.2.6.2 – Fonctions en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un congé sans solde	35
ARTICLE 8 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET OBSERVATOIRE	35
Article 8.1. – La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche Banque Populaire	35
8.1.1. – Missions	35
8.1.2. – Composition et fonctionnement	35
Article 8.2. – L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences de la Branche Banque Populaire	36
8.2.1. – Missions	36
8.2.2. – Fonctionnement	36
Article 8.3. – Dispositions communes	37
ARTICLE 9 – RÉSERVÉ	37
CHAPITRE 2 – DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	38
ARTICLE 10 – LIBERTÉ SYNDICALE	38
ARTICLE 11 – SITUATION INDIVIDUELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	39
Article 11.1. – Principe général	39
Article 11.2. – Situation individuelle	39
ARTICLE 12. – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	40
Article 12. 1. – Délégués supplémentaires en application de l'article L.2143-4 du code du travail	40
Article 12. 2. – Crédits d'heures supplémentaires	40
ARTICLE 13 – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	40
ARTICLE 14 – COMITÉ D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT	41
Article 14.1. – Comité d'entreprise et d'établissement	41
Article 14.2. – Commission formation	41
Article 14.3. – Représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration	42
ARTICLE 15 – COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE	42
ARTICLE 16 – COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	43

ARTICLE 17 – DISPOSITIONS DIVERSES	43
Article 17.1. – Courrier et frais de communications téléphoniques des organisations syndicales	43
Article 17.2. – Informations socio-culturelles	43
CHAPITRE 3 – INSTANCES DE CONCERTATION	44
Commission régionale de concertation	44
Commission de concertation ad hoc	44
TITRE III : CONTRAT DE TRAVAIL	46
CHAPITRE 1 – EMBAUCHE – PÉRIODE D'ESSAI	47
ARTICLE 18 – EMBAUCHE	47
ARTICLE 19 – PÉRIODE D'ESSAI	47
CHAPITRE 2 – CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE	49
ARTICLE 20 – CONTRAT D'AUXILIAIRE DE VACANCES	49
ARTICLE 21 – TEMPS PARTIEL	49
CHAPITRE 3 – PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DÉONTOLOGIE	50
ARTICLE 22 – LIBERTÉ D'OPINION	50
ARTICLE 23 – NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	50
ARTICLE 24 – PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE	50
CHAPITRE 4 – SANCTIONS	52
ARTICLE 25 – SANCTIONS	52
CHAPITRE 5 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	53
ARTICLE 26 – LICENCIEMENT POUR MOTIF NON DISCIPLINAIRE	53
Article 26.1. – Procédure	53
Article 26.2. – Indemnisation	53
ARTICLE 27 – LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE	54
Article 27.1. – Procédure	54
Article 27.2. – Indemnisation	55

ARTICLE 28 – LICENCIEMENT EN CAS DE CONDAMNATION	55
ARTICLE 29 – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE	55
Article 29.1. – Procédure pour licenciement individuel pour motif économique	55
Article 29.2. – Procédure pour licenciement collectif pour motif économique	55
a) Consultations des instances représentatives	55
b) Tableau fixant l'ordre des licenciements	56
Article 29.3. – Indemnisation	57
ARTICLE 30 – PRÉAVIS	58
ARTICLE 31 – DÉPART À LA RETRAITE	58
ARTICLE 32 – MISE À LA RETRAITE	59
TITRE IV – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	60
CHAPITRE 1 – CLASSIFICATION	61
ARTICLE 33 – GRILLE DE CLASSIFICATION (GLOSSAIRE EN ANNEXE 2)	61
Article 33.1. – Mise en œuvre	61
Article 33.2. – Grille	62
ARTICLE 34 – RÉSERVÉ	65
ARTICLE 35 – MÉTIERS REPÈRES	65
CHAPITRE 2 – ÉVALUATION	66
ARTICLE 36 – ÉVALUATION	66
CHAPITRE 3 – MOBILITÉ	67
ARTICLE 37 – MOBILITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE	67
CHAPITRE 4 – FORMATION	68
ARTICLE 38 – FORMATION	68
TITRE V – RÉMUNÉRATION	70
CHAPITRE 1 – DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE	71
ARTICLE 39 – VERSEMENT ET COMPOSITION DES SALAIRES DE BASE	71

ARTICLE 40 – SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS	71
ARTICLE 41 – GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE	72
ARTICLE 42 – NÉGOCIATION ANNUELLE DE BRANCHE	73
ARTICLE 43 – PRIME DE DIPLÔME	74
ARTICLE 44 – PRIME DE TRANSPORT	74
ARTICLE 45 – INDEMNITÉ DE CRÈCHE OU DE GARDE	74
CHAPITRE 2 – MODALITÉ D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE	76
ARTICLE 46 – PRINCIPE D'APPLICATION	76
ARTICLE 47 – MODALITÉS DE VERSEMENT DES SALAIRES	76
ARTICLE 48 – MESURES SALARIALES	76
TITRE VI – PARTICIPATION	78
ARTICLE 49 – PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS	79
TITRE VII – GARANTIES SOCIALES	80
ARTICLE 50 – MISE EN ŒUVRE DES GARANTIES SOCIALES	81
CHAPITRE 1 – MATERNITÉ – ADOPTION	82
ARTICLE 51 – MATERNITÉ	82
Article 51.1 – Durée	82
Article 51.2 – Indemnisation	83
ARTICLE 52 – ADOPTION	83
Article 52.1 – Durée	83
Article 52.2 – Indemnisation	83
ARTICLE 53 – DISPOSITIONS DIVERSES	84
Article 53.1 – Congé parental d'éducation	84
Article 53.2 – Réintégration	84

CHAPITRE 2 - MALADIE	85
ARTICLE 54 - MALADIE	85
Article 54.1 - Durée	85
Article 54.2 - Indemnisation	86
ARTICLE 55 - TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE	87
ARTICLE 56 - MALADIE DE LONGUE DURÉE	87
ARTICLE 57 - ABSENCES POUR MALADIE OU CURE THERMALE NON RÉMUNÉRÉE	87
CHAPITRE 3 - INVALIDITÉ	88
ARTICLE 58 - INVALIDITÉ	88
CHAPITRE 4 - CONGÉS PARTICULIERS	89
ARTICLE 59 - ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	89
Article 59.1 - Autorisation d'absence	89
Article 59.2 - Rémunération	90
ARTICLE 60 - AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LA MALADIE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ	90
TITRE VIII - TEMPS DE TRAVAIL	92
CHAPITRE 1 - DURÉE DU TRAVAIL	93
ARTICLE 61 - TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	93
ARTICLE 62 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR	93
ARTICLE 63 - RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL	94
CHAPITRE 2 - CONGÉS PAYÉS	95
ARTICLE 64 - DROITS À CONGÉS PAYÉS	95
ARTICLE 65 - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE - ACQUISITION DES DROITS	95
ARTICLE 66 - ORDRE DE DÉPART EN CONGÉ - PRISE DES CONGÉS	96

CHAPITRE 3 – JOURS FÉRIÉS	97
ARTICLE 67 – PRINCIPE	97
ARTICLE 68 – DISPOSITIF D'APPLICATION	97
ARTICLE 69 – TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS DANS LE CADRE DE L'OUVERTURE DU SYSTÈME TARGET ET DE LA BOURSE	97
Article 69.1 – Liste des activités et fonctions susceptibles d'être concernées	98
Article 69.2 – Garanties et contreparties légales et professionnelles	98
Article 69.3 – Mesures d'entreprise	99
Article 69.4 – Bilan	99
ANNEXES	100
ANNEXE I	101
TITRE II – DIALOGUE SOCIAL – CHAPITRE 1 – COMMISSION PARITAIRE ET DROIT SYNDICAL DE BRANCHE : DOCUMENTS SUSCEPTIBLES DE FIGURER DANS LES DOSSIERS REMIS AUX PARTICIPANTS DE L'INSTANCE DE RECOURS BANQUE POPULAIRE	101
ANNEXE II	102
TITRE IV – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : GLOSSAIRE	102
ANNEXE III	104
TITRE IV – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES – CHAPITRE I – CLASSIFICATION :	104
– Métiers repères : liste des métiers–repères et exemples d'emplois–types regroupés dans chacun des métiers–repères	104
– Positionnement des métiers repères dans la grille de classification	109
ANNEXE IV	110
TITRE V – RÉMUNÉRATION – CHAPITRE I^{er} : DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE : PRIME DE TRANSPORT	110

2 – ACCORDS PROFESSIONNELS	113
ACCORDS DE L'EX-GROUPE BANQUE POPULAIRE	114
Accord cadre relatif à la migration des banques à informatique autonome sur i-B.P. du 2 décembre 2004	115
Accord relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraites professionnelles bancaires du 23 mars 2006	118
Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires du 11 juillet 1994	121
Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux Conseils d'Administration de la CAR et de l'IPBP du 26 avril 2006	147
ACCORDS DE LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE	150
Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 18 mars 2010	151
Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010	160
Avenants n° 1 et 2 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010 du 11 janvier 2012 et du 19 octobre 2012	164
Avenant n° 2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012, du 15 juin 2015	169
Accord sur la sécurité et agences bancaires du 12 juillet 2012	178
Accord sur le comité interentreprises du 28 septembre 2012	190
Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap du 8 octobre 2013	198
Accord formation du 24 octobre 2014	224

Convention collective de la Branche Banque Populaire au 1^{er} juillet 2015



PRÉAMBULE

Depuis la loi du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires, trois groupes de textes s'appliquent aux salariés des Banques Populaires et représentent son socle conventionnel de Branche :

- les accords de l'ex-Groupe Banque Populaire applicables au 19 juin 2009,
- les accords de la branche Banque Populaire applicables postérieurement au 19 juin 2009,
- la convention collective nationale de la banque dans sa version applicable au 19 juin 2009.

La présente convention collective a pour objectif de rassembler dans un document unique les dispositions conventionnelles existantes.

Elle s'applique aux entreprises relevant de la Branche Banque Populaire et se substitue, pour ces entreprises, aux dispositions conventionnelles précédentes ainsi qu'à leurs avenants et annexes. Elle constitue un socle social minimum commun.

Les accords ci-après de l'ex Groupe Banque Populaire et de la Branche Banque Populaire viennent compléter la présente convention collective :

1. Accords de l'ex-Groupe Banque Populaire :

- Accord cadre relatif à la migration des banques à informatique autonome sur I-B.P. du 2 décembre 2004
- Accord relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraites professionnelles bancaires du 23 mars 2006
- Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires du 11 juillet 1994
- Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux Conseils d'Administration de la CAR et de l'IPBP du 26 avril 2006

2. Accords de la Branche Banque Populaire :

- Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 18 mars 2010
- Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010
- Avenants n° 1 et 2 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15.12.2010 du 11 janvier 2012 et du 19 octobre 2012
- Avenant n° 2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012, du 15 juin 2015
- Accord sur la sécurité et agences bancaires du 12 juillet 2012
- Accord sur le comité-interentreprises du 28 septembre 2012
- Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap du 8 octobre 2013
- Accord formation du 24 octobre 2014



Dispositions générales

TITRE I

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports entre les entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires et leur personnel recrutés à temps plein ou à temps partiel.

Elle a été validée le 11 juin 2015 par la commission paritaire nationale créée par l'article 5-I de la loi susmentionnée.

Au sein de cette commission paritaire, dénommée Commission Paritaire Banque Populaire, l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires mentionné à l'article L.512-106 du code monétaire et financier agit en qualité de groupement patronal.

Elle s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 2 – DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} juillet 2015 sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

Article 3 – ADHÉSION

Article 3.1. – Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L.2231-1 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (L.2261-3 du code du travail), notamment dans le cas visé au paragraphe 3.2. ci-dessous.

Article 3.2. – Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1^{er} peut s'effectuer en application de l'article L.2261-5 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L.2231-1 du code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

Article 4 – MODES D'ÉVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 4.1. – Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Article 4.2. – Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L.2222-6, L.2261-9 à 11 et L.2261-13 à 14 du code du travail moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de l'autorité administrative compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été expressément prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

Article 4.3. – Modalités particulières

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4.2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre Ier du titre IV, articles 40, 41, 42.3 et 48.

Article 5 – RÉSERVÉ



Dialogue social

TITRE II

CHAPITRE 1 - COMMISSIONS PARITAIRES ET DROIT SYNDICAL DE BRANCHE	21
CHAPITRE 2 - DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	38
CHAPITRE 3 - INSTANCES DE CONCERTATION	44

Chapitre 1

Commission paritaire et droit syndical de branche**Article 6 – COMMISSION PARITAIRE BANQUE POPULAIRE****Article 6.1. – Compétence de la Commission Paritaire Banque Populaire**

La Commission Paritaire de la Branche Banque Populaire est chargée de négocier et conclure des accords collectifs de la Branche Banque Populaire, conformément à l'article L.2261-19 du code du travail.

Les accords AFB entrés en vigueur postérieurement au 19 juin 2009 sont examinés et peuvent faire l'objet d'accords d'adaptation.

La Commission est compétente pour émettre un avis sur les questions d'interprétation des accords de la Branche Banque Populaire, ainsi que sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire, dans les conditions prévues aux articles 6.4. et 6.5.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de Groupe BPCE prenant en charge cette thématique, la Commission est compétente pour débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail dans la Branche dans les conditions prévues à l'article 6.6.

Une réunion de la Commission à minima annuelle est consacrée à la présentation des orientations stratégiques et des principaux éléments de mise en œuvre en matière commerciale.

Article 6.2. – Composition de la Commission Paritaire Banque Populaire**■ S'agissant de la délégation syndicale**

Siègent dans la délégation syndicale de la Commission Paritaire Banque Populaire au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche (D.S.B.), par organisation syndicale représentative dans la branche Banque Populaire ci-après dénommée « Organisation Syndicale », désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, parmi les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention.

En outre, peut assister aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire, un Représentant de chaque Organisation Syndicale, désigné par sa Confédération, Fédération ou Syndicat National. L'organe central est informé au moins 3 jours à l'avance de cette dernière désignation, ainsi que, le cas échéant, son employeur si l'entreprise de ce dernier est comprise dans le champ d'application de la présente convention.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

■ S'agissant de la délégation des employeurs

Siègent dans la délégation des employeurs, des représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les employeurs du réseau des Banques Populaires et au sein de l'organe central.

Le nombre des représentants de la délégation des employeurs est au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire, ci-après dénommées « Organisations Syndicales ».

Article 6.3. – Fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire

6.3.1. – Respect de la parité

La parité est respectée dès lors que la délégation des employeurs et la moitié des Organisations Syndicales, sont représentées. Lorsque le calcul de la moitié aboutit à un nombre décimal, ce dernier sera arrondi au nombre entier supérieur.

6.3.2. – Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire

Le secrétariat est tenu par les services de l'organe central.

Il établit :

- un calendrier annuel prévisionnel fixé en début d'année,
- l'ordre du jour des réunions communiqué 10 jours ouvrés avant la réunion,
- peuvent être inscrites à l'ordre du jour, les questions d'actualité communiquées préalablement sous forme écrite à l'organe central par le(s) D.S.B.,
- une synthèse des débats.

Le secrétariat transmet au(x) D.S.B. les convocations et les documents nécessaires à la préparation de la réunion. Sauf circonstances exceptionnelles, cette transmission des documents éventuels intervient au moins 4 jours ouvrés avant la réunion par tous moyens, notamment par messagerie.

Article 6.4. – Formation « interprétation et conciliation »

Conformément à l'article L.2232-9 du code du travail, la Commission Paritaire Banque Populaire institue une formation interprétation, composée d'au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale et de représentants de la délégation des employeurs ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 6.2..

Elle se réunit lorsqu'elle est saisie par l'une des Organisations Syndicales ou par la délégation des employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation des accords de branche conclus par la Commission Paritaire Banque Populaire.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Cette formation doit se réunir dans les deux mois qui suivent la réception de la demande, et selon les modalités prévues à l'article 6.3.1 de la présente convention. Toutes les Organisations Syndicales sont convoquées à cette formation « interprétation et conciliation », mais seules les Organisations Syndicales signataires de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Le ou les avis sera ou seront formalisé(s) par écrit, puis transmis par le Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire aux Organisations Syndicales, ainsi qu'aux dirigeants des entreprises du réseau des Banques Populaires.

Si l'avis est unanime, il est ensuite traduit dans un avenant à l'accord interprété.

Article 6.5. – Formation « recours »

L'instance de recours de la branche Banque Populaire peut être saisie dans les cas suivants :

- licenciement pour faute,
- rétrogradation impliquant un changement de poste.

6.5.1. – Modalités de la saisine

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée, avec accusé de réception, auprès du secrétariat de l'instance de recours, dans un délai de cinq jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour faute ou de la rétrogradation impliquant un changement de poste. Lorsque la fin du délai correspond à un jour non ouvrable, l'échéance est reportée au premier jour ouvrable suivant.

Toute saisine qui intervient en dehors des cas et modalités strictement prévus ci dessus est écartée par le secrétariat assuré par l'organe central. Les Délégués Syndicaux de Branche reçoivent copie du courrier adressé au salarié.

Le recours est suspensif, s'il est recevable, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois, ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance. La décision de l'employeur ne peut être effective qu'après avis de l'instance. L'avis doit être communiqué aux parties dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que l'instance de recours n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

6.5.2. – Composition de l'instance de recours

La commission est composée :

- d'une délégation des organisations syndicales, reconnues représentatives au niveau de la Branche, à raison d'un membre par organisation,
- d'une délégation représentant les employeurs, désignée par l'organe central, dont le nombre de membres est au plus égal à celui de la délégation des organisations syndicales.

La parité est respectée dès que les deux délégations syndicale et patronale sont représentées.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Aucune des deux délégations ne peut comprendre de membres appartenant à l'entreprise dont relève le salarié qui a saisi l'instance.

Chaque participant est tenu par une obligation de discrétion à l'égard des éléments confidentiels nécessaires à l'examen du dossier.

La présidence de l'instance revient alternativement à chaque délégation par période de six mois.

6.5.3. – Fonctionnement de l'instance de recours

L'instance se réunit dans un délai de 21 jours calendaires suivant la réception de la saisine par le secrétariat.

Le secrétariat, assuré par l'organe central, examine la recevabilité de la saisine et arrête une date dans le délai prévu ci-dessus. Il en informe les Délégués Syndicaux de Branche et leur demande de désigner leurs représentants à la réunion.

Au moins huit jours avant la date de chaque réunion, le secrétariat de l'instance transmet aux participants le dossier établi par le salarié, qui comporte au minimum l'objet de sa demande et celui de son employeur. Ces dossiers sont également adressés au salarié demandeur et à son employeur avec indication de la date de la réunion et mention de la possibilité d'être entendu.

Les pièces que peut contenir les dossiers sont énumérées, à titre indicatif, en annexe 1.

Avant chaque réunion, les représentants des organisations syndicales peuvent disposer d'un temps de préparation qui s'impute sur le contingent prévu à l'article 7.2.3.3.1 de la présente convention.

Au cours de la réunion, l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ainsi que son employeur, s'il s'est présenté, sont entendus.

L'instance émet un avis, soit à la majorité des présents, soit à l'unanimité. Cet avis peut être commun aux deux délégations ou propre à chaque délégation syndicale et patronale.

Article 6.6. – Formation sécurité

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de Groupe BPCE prenant en charge cette thématique, les parties instituent à titre temporaire une formation sécurité, composée d'au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale et de représentants de la délégation des employeurs ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 6.2. de la présente convention.

Elle se réunit au minimum une fois par an, selon les modalités prévues à l'article 6.3.1., afin de débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail. Dans ce cadre, la formation sécurité examine le rapport annuel sur la sécurité dans les agences de la Branche. À l'issue de cet examen, l'organe central rédige un compte rendu.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Article 6.7. – Groupes de travail de la Commission Paritaire Banque Populaire

6.7.1. – Objet

Afin de faciliter la négociation, à la demande de l'une ou de l'autre délégation, il peut être convenu d'instituer des groupes de travail qui préparent techniquement les dossiers, assurent une analyse approfondie des options et travaillent les avant-projets soumis à la négociation.

6.7.2. – Composition

Ces groupes réunissent :

- des représentants de la délégation des employeurs dont le nombre est au plus égal au nombre de représentants de la délégation syndicale ;
- deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale. Un des deux Délégués Syndicaux de Branche peut être remplacé par un salarié d'une entreprise du champ d'application du présent accord, désigné par l'Organisation Syndicale, sous réserve d'en informer son employeur et l'organe central au moins 3 jours à l'avance.

Le recours complémentaire à un expert interne ou externe à la Branche est possible, sous réserve que cette décision soit prise à l'unanimité des délégations syndicale et des employeurs.

6.7.3. – Fonctionnement

Les ordres du jour et éventuels documents de travail des groupes de travail sont adressés aux participants par le secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire, avant chaque réunion.

La synthèse des travaux des groupes de travail, s'il y a lieu, est communiquée aux participants dans les jours qui suivent la réunion.

Article 7 – DROIT SYNDICAL DE BRANCHE

Article 7.1. – Situation individuelle des délégués syndicaux de branche

7.1.1. – Mission

Les Délégués Syndicaux de la Branche Banque Populaire sont les représentants accrédités des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire, ci-après dénommées « Organisations Syndicales » et à ce titre, ils participent aux négociations de Branche et aux instances de Branche.

7.1.2. – Désignation

Tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention peut être désigné par une Organisation Syndicale en qualité de Délégué Syndical de Branche.

Chaque Organisation Syndicale peut désigner deux Délégués Syndicaux de Branche qui consacrent la totalité de leur temps de travail à leurs activités syndicales. Elle peut toutefois opter pour quatre Délégués semi-permanents ou bien un permanent et deux semi-permanents.

Ces différents formats de représentation ne sont pas cumulatifs et vaudront pour au moins 12 mois à compter de l'option. Toutefois, il pourra être admise une dérogation à ce délai en cas de situation exceptionnelle non prévisible au moment de la désignation et dûment justifiée.

Les Délégués Syndicaux de Branche sont désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du Délégué Syndical de Branche.

La réception de ce courrier par l'entreprise du Délégué Syndical de Branche fera courir un délai de préavis de trois mois au terme duquel le mandat prendra effet.

En cas de désignation de plus de deux Délégués Syndicaux de Branche dans les conditions ci-dessus, l'Organisation Syndicale désigne parmi ses Délégués Syndicaux de Branche un interlocuteur unique auquel l'organe central s'adressera exclusivement, et duquel il recevra informations et documents.

7.1.3. – Exercice des mandats

Le temps consacré par les Délégués Syndicaux de Branche permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre au temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à temps plein.

Le temps consacré par les Délégués Syndicaux de Branche semi-permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre à la moitié du temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à mi-temps.

Ces mandats, à temps plein ou à mi-temps, s'exercent conformément aux dispositions suivantes :

Pour préserver le libre exercice du mandat, cette durée de travail est organisée sous la seule responsabilité des Délégués Syndicaux de Branche. Le temps consacré à l'exercice de leurs mandats devra par ailleurs être organisé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les D.S.B. sont reçus, à leur demande, par la Direction de toute entreprise appartenant au champ d'application de la présente convention et peuvent s'y déplacer selon les modalités suivantes :

- le D.S.B. qui souhaite accéder au local de son organisation syndicale d'une entreprise autre que la sienne, ou se déplacer dans une entreprise autre que la sienne, informe préalablement le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise concernée, afin que celui-ci permette que ce déplacement se réalise dans les conditions de respect des droits et obligations de chacun, notamment en terme de liberté de circulation,

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

- afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le D.S.B. s'engage à respecter les règles de sécurité et d'accès définies dans l'entreprise concernée à l'égard des personnes extérieures.

Par ailleurs, les D.S.B. sont tenus informés par les entreprises appartenant au champ d'application de la présente convention dans lesquelles leur Organisation Syndicale n'est pas représentée, avec un délai suffisant, de la tenue des négociations de protocoles préélectorales. Dans cette hypothèse, ils peuvent participer à la négociation desdits protocoles.

7.1.4. – Conclusion d'un protocole

Le statut et les modalités d'exercice du mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et l'organe central.

Les conditions de rémunération des Délégués sont précisées dans le protocole visé ci dessus. Son employeur s'assure qu'il bénéficie des avantages accordés au personnel de son entreprise ainsi que notamment :

- les droits en matière d'avancement et d'ancienneté,
- les droits en matière de retraite, de prévoyance et de frais de soins de santé.

Dès réception de la désignation, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui l'emploie, reçoit le Délégué afin de convenir des modalités de mise en place du protocole.

7.1.5. – Conciliation vie professionnelle – vie syndicale

Dans le prolongement de la loi n° 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 affirment la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt de mesures facilitant le maintien d'une activité professionnelle qui permet un lien de proximité avec les attentes des salariés et les réalités d'entreprise.

À ce titre, elles identifient plusieurs mesures qui participent à cette conciliation :

7.1.5.1. – Mandats de D.S.B. semi-permanents

La possibilité pour chaque Organisation Syndicale de désigner un ou des D.S.B. semi permanent(s) participe au maintien d'un lien professionnel renforcé, et favorise l'implication de collaborateurs souhaitant s'engager dans un parcours syndical sans toutefois renoncer à leur activité professionnelle.

7.1.5.2. – Entretien sur la situation professionnelle en début du mandat

À l'occasion de la remise du protocole visé à l'article 7.1.4. au D.S.B., la Direction des Ressources Humaines de son entreprise fait un point sur sa situation professionnelle préalable à la prise de mandat (emploi occupé – niveau de rémunération – positionnement par rapport aux salariés occupant des fonctions identiques ou comparables). Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite remise à l'intéressé et transmise à l'organe central. Si le D.S.B. a bénéficié de primes régulièrement perçues au cours des 3 années précédant sa désignation, celles-ci sont maintenues à hauteur de la moyenne annuelle atteinte au cours de cette période.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Lorsque le D.S.B. est semi-permanent, son responsable hiérarchique participe à l'entretien, afin que ce dernier soit informé de la nature du mandat syndical et les conséquences qui en découlent en termes d'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Cet entretien peut également être l'occasion d'évoquer la nécessité de préparer le retour du Délégué Syndical de Branche à la fin de son mandat (maintien et évolution de compétences, projets du D.S.B., possibilités d'évolution).

7.1.5.3. – Entretien avec la DRH de l'organe central

Chaque nouveau D.S.B. est reçu en entretien par un représentant de la DRH de l'organe central, afin qu'une présentation de la Branche Banque Populaire et du groupe BPCE lui soit faite. À cette occasion, le fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire lui est expliqué, et réponse est donnée à ses éventuelles interrogations.

7.1.5.4. – Maintien d'un lien avec l'entreprise

Afin de permettre au D.S.B. permanent de demeurer informé de l'évolution de son entreprise et de faciliter son retour, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la Direction à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

De même, les entreprises de la branche étudient avec attention les demandes d'accès à distance à la messagerie professionnelle qui pourraient leur être soumises par leurs salariés ayant la qualité de D.S.B. permanent.

7.1.5.5. – Évolution salariale et de carrière en cours de mandat

Les Parties rappellent que l'évolution salariale et de carrière du D.S.B. ne doit faire l'objet d'aucune sorte de discrimination. Elles soulignent parallèlement que le suivi et la gestion de la rémunération et de la carrière du D.S.B., selon les règles et pratiques mises en œuvre dans son entreprise pour l'ensemble des collaborateurs, contribuent à faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

À ce titre, son employeur s'assure du respect des principes suivants :

- comme pour tout entretien de collaborateur, la situation du D.S.B. fait l'objet d'un examen, tous les 2 ans, avec un responsable des Ressources Humaines de son entreprise. Au cours de cet entretien, son évolution de carrière est examinée, notamment en terme de besoin de formation. L'examen se fait en fonction de l'évolution de l'emploi occupé au moment de sa prise de mandat et des perspectives de réintégration dans l'entreprise,
- le D.S.B. perçoit les primes à caractère général versées par l'entreprise dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel,
- l'application des règles et pratiques de l'entreprise aboutit à une évolution de rémunération. Ainsi, cette évolution est mesurée tous les 3 ans et ne peut être inférieure à la moyenne des augmentations hors promotions et augmentations collectives des 3 exercices complets précédents, accordées aux collaborateurs révisés et répondant aux critères suivants :
 - du même niveau de classification dans leur entreprise que le D.S.B.,
 - disposant d'une ancienneté d'entreprise appartenant à la même décennie d'années que le D.S.B., soit :
0 à 9 ans – 10 ans à 19 ans – 20 ans à 29 ans – 30 ans à 39 ans – 40 ans et plus.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Pour chaque exercice examiné, le niveau de classification et l'ancienneté du D.S.B. au 1^{er} janvier de cet exercice seront retenus. Si le nombre de collaborateurs révisés est inférieur à 5, la comparaison s'effectue avec les collaborateurs révisés du même niveau de classification de la décade immédiatement inférieure, ou à défaut, de la décade immédiatement supérieure.

Par ailleurs, et s'agissant du niveau de classification du D.S.B. :

- à l'intérieur de chacun des collèges techniciens des métiers de la banque, dès lors que son ancienneté dans son niveau atteint l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour accéder au niveau supérieur dans le poste qu'il occupait, le changement de niveau intervient,
- pour le D.S.B. relevant d'une classification cadre, les modalités d'éventuels changements de niveau relèvent de l'appréciation de son entreprise. Dès lors que son ancienneté dans son niveau aura atteint l'ancienneté moyenne observable dans son entreprise dans le même niveau, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'entretien biennal, en prenant en compte notamment l'ancienneté du D.S.B. dans l'entreprise.

Au-delà de ces principes, il appartient à l'employeur de décider de mesures complémentaires, s'il y a lieu.

7.1.5.6. – Formation en cours de mandat

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du D.S.B. et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de D.S.B., l'organe central prend à sa charge, après accord préalable, les frais d'inscription et de scolarité des stages et des cours qui pourraient être nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de sa formation professionnelle ou générale.

7.1.5.7. – Protection

Le Délégué Syndical de Branche permanent ou semi-permanent bénéficie de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

7.1.5.8. – Réintégration

Le mandat de D.S.B. prend fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son Organisation Syndicale, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. L'Organisation Syndicale informe l'organe central et son entreprise au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception de toute fin de mandat.

À l'issue du préavis, le D.S.B. est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de formation, pour assurer sa réadaptation. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.

Afin de favoriser son retour, un point est fait avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise associant le cas échéant la DRH de l'organe central ainsi qu'éventuellement son manager. Les besoins de formation sont examinés pour déterminer un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : actions de formation éligibles au Compte Personnel de Formation, bilan de compétence, Validation des Acquis de l'Expérience, ou période de professionnalisation. Leurs coûts sont pris en charge par l'organe central.

7.1.6. – Prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Pour mieux reconnaître cette expérience, les parties s'engagent à examiner la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, accessible aux D.S.B. justifiant d'une durée d'exercice dans leur mandat de D.S.B. d'au moins 6 ans.

Article 7.2. – Moyens syndicaux

7.2.1. – Locaux et moyens matériels

Chaque organisation syndicale dispose dans les locaux de l'organe central :

- d'un bureau équipé du matériel nécessaire,
- de deux lignes téléphoniques équipées de postes fixes. L'usage du téléphone fixe est pris en charge par l'organe central, dans la limite de 1 000 euros par an pour les communications téléphoniques. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque Organisation Syndicale, sur la base de relevés réguliers d'utilisation,
- d'un répondeur,
- par ailleurs, une photocopieuse est mise à la disposition des Organisations Syndicales pour un tirage global de 6 000 photocopies par an et par Organisation Syndicale. Au delà, il est procédé à une facturation de chaque Organisation Syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation.

Les petites fournitures courantes de bureau sont mises à la disposition des Organisations Syndicales, dans les mêmes limites et selon les mêmes procédures que pour les services de l'organe central.

Les Organisations Syndicales bénéficient d'un acheminement pris en charge par l'organe central, de leurs courriers portant la marque distinctive du syndicat et destinés à leurs correspondants nommément désignés dans les entreprises de la Branche.

7.2.2. – Contingent annuel d'heures de délégation

L'organe central alloue un contingent annuel fixe et global de 4 000 heures aux Organisations Syndicales.

La répartition de ce contingent annuel s'effectue au prorata du nombre de voix recueillies par chaque Organisation Syndicale au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégation unique du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention. Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Le montant par Organisation Syndicale issu de ce calcul est arrondi à l'heure supérieure. Il est notifié par l'organe central avant le 30 novembre de chaque année.

Ce contingent permet une activité syndicale au niveau de la branche. Il ne peut faire l'objet d'aucun dépassement. Chaque Organisation Syndicale, procède à l'attribution de ses heures au bénéfice de cinq de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

représentatives d'une entreprise de la branche ou de délégué syndical au sein de l'une des entreprises de la branche ou titulaire d'un mandat au titre du CIE ou du CA CAR-IPBP et appartenant à une entreprise de la branche.

Les choix, ainsi effectués, le sont, en principe, pour une durée d'au moins une année et sont notifiés par écrit à l'organe central et à l'entreprise du ou des salariés concernées avant le 31 janvier pour l'année en cours.

En cas de modification de désignation en cours d'année, le nouveau bénéficiaire se verra attribuer le solde du crédit d'heures de celui qu'il remplace, sous réserve d'un préavis d'un mois et du respect des modalités d'attribution susmentionnées.

7.2.3 – Contingent annuel de jours de délégation

7.2.3.1. – Dispositions générales

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales et à développer la vie syndicale, prioritairement au niveau de leurs instances fédérales ou nationales.

Deux contingents annuels en jours permettent ainsi à chaque organisation syndicale telle que définie aux articles suivants, d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés des entreprises visées aux articles 1^{er} et 3 de la présente convention.

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence non rémunérées visées au dernier alinéa de l'article 7.2.3.2.1 ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu des articles L.2143-13 et suivants du code du travail.

Ces absences peuvent être accordées par journée ou demi-journée à tout salarié de la branche.

7.2.3.2 – Contingent instances syndicales

Ce contingent est attribué aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives à la fois au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

7.2.3.2.1. – Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

Ce contingent, attribué par le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B, est calculé au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif (correspondant à l'indicateur 1.1.1 du bilan social) au 31 décembre de l'année précédente selon le barème suivant :

- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés ;
- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés ;
- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés ;
- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés ;
- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés ;
- jusqu'à 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés, sachant qu'au-delà de 1 000 salariés, un jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche supplémentaire de 100 salariés.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Si l'effectif de la banque se situe entre deux seuils cités ci-dessus, il convient d'accorder à l'organisation syndicale le nombre de jours correspondant au seuil le plus élevé. [Ainsi, à titre d'exemple, 11 jours seront attribués dans une entreprise dont l'effectif est de 1 050 salariés].

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés, pour participer à des instances syndicales.

Toutefois, le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B peut adresser à l'organe central, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 7.2.3.1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le contingent de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce contingent, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, l'Organisation Syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

L'affectation annuelle n'est pas susceptible de modification en cours d'exercice.

Les entreprises sont informées par l'organe central de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

7.2.3.2.2. – Modalités d'utilisation

Afin de ne pas affecter la vie syndicale locale, les parties conviennent que l'utilisation du contingent instances syndicales est prioritairement laissée à l'appréciation des délégués syndicaux.

Les demandes sont présentées à l'employeur au moins 8 jours calendaires avant l'absence sur présentation d'un justificatif émanant de la Fédération ou du Syndicat National, ou le cas échéant du D.S.B ou délégué syndical central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

7.2.3.3. – Contingent vie syndicale

7.2.3.3.1. – Contingent fixe

L'organe central alloue, chaque année, un contingent annuel de 300 jours ouvrés (pour une année complète) à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

7.2.3.3.2. – Modalités d'utilisation

Ce contingent annuel alloué (affectable par journée ou demi-journée) ne peut faire l'objet d'aucun dépassement.

Son utilisation est déterminée par les D.S.B. de chaque Organisation Syndicale, selon les modalités suivantes :

- pour toute affectation supérieure à 25 jours ouvrés à un même collaborateur, les D.S.B. informent l'organe central et l'entreprise concernée avant le 31 janvier pour l'année en cours,
- sauf affectation en début d'année, telle que précisée ci-dessus, un même salarié n'est autorisé à s'absenter, en application des présentes dispositions relatives au contingent annuel en jours, que 25 jours ouvrés par an maximum,
- l'attribution des jours ouvrés est alors notifiée au moins 15 jours calendaires à l'avance à l'organe central et à l'entreprise concernée,
- lorsque le nombre de jours affecté est inférieur ou égal à 2 jours, ce délai est ramené à 5 jours calendaires.

7.2.4. – Subventions/frais de fonctionnement

Les montants des différentes subventions (égalitaire et proportionnelle) et de l'allocation pour frais de fonctionnement sont fixés à partir de ceux constatés à la date d'application de la présente convention.

Les deux subventions et l'allocation qui suivent, font chaque année l'objet d'une revalorisation prenant en compte notamment l'évolution de l'indice des prix de l'INSEE, en moyenne annuelle hors tabac.

7.2.4.1. – Subvention proportionnelle

Il est alloué, annuellement, une subvention globale et fixe répartie proportionnellement entre chaque Organisation Syndicale, en fonction du nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations unique du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

7.2.4.2. – Subvention égalitaire

Est consacrée, une subvention annuelle globale et fixe répartie également entre chaque Organisation Syndicale.

7.2.4.3. – Frais de fonctionnement

Il est attribué, annuellement, une allocation de frais de fonctionnement à chaque Organisation Syndicale.

Article 7.2.5 – Remboursement de frais de déplacement, délais de route et temps de réunion

7.2.5.1. – Frais de déplacement

Les frais de déplacement, de repas, et d'hébergement liés aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire et des groupes de travail sont pris en charge par l'organe central.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations Syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions.

L'organe central communique à chaque Organisation Syndicale la note technique applicable qui précise les barèmes et les modalités de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

7.2.5.2. – Délais de route et temps de réunion

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 7.2.2 et 7.2.3, les temps passés :

- aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central et en lien avec la Branche Banque Populaire,
- ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situées en dehors du territoire métropolitain.

7.2.6 – Congés des permanents syndicaux

7.2.6.1. – Mise à disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Dans ce cas, pour l'Organisation Syndicale qui procède à cette désignation, le contingent fixe prévu à l'article 7.2.3.3.1. devient 240 jours par an.

Cette désignation fait l'objet d'une convention d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, entre l'entreprise, le salarié mis à disposition, l'organe central, l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche et la Fédération ou le Syndicat National.

Toute désignation doit être adressée par l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche à l'employeur du salarié et à l'organe central avant le 1^{er} octobre et prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivant cette désignation.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

À l'issue de la mise à disposition ou en cas de renouvellement, les entreprises concernées examinent la situation salariale du salarié ainsi mis à disposition en prenant en compte les mesures de l'article 7.1.5.5.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

La convention de mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande de l'Organisation Syndicale ou du salarié, et sous condition du respect d'un délai de prévenance de 3 mois et de l'accord de toutes les parties signataires.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie également des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

7.2.6.2. – Fonctions en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un congé sans solde

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salarié(s) d'une ou plusieurs entreprises de la Branche, pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde. La désignation prend effet à compter de la date fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 7.1.5.8.

Article 8 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET OBSERVATOIRE

Article 8.1. – La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche Banque Populaire

8.1.1. – Missions

La CPNE définit les orientations de la politique en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelles dans la Branche Banque Populaire. Les entreprises ont vocation à reprendre ces orientations dans leurs plans de formation.

Dans ce cadre, la CPNE exerce les missions qui lui sont confiées par la loi et les dispositions conventionnelles.

8.1.2. – Composition et fonctionnement

La CPNE est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de deux membres dont au moins un Délégué Syndical de Branche par organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National. Les membres ainsi désignés sont soit DSB soit salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;
- et d'une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres désignés par l'organe central.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

La présidence de la CPNE est assurée alternativement par un représentant désigné par la délégation syndicale et un représentant désigné par la délégation patronale.

Le mandat des représentants ainsi désignés est de deux ans renouvelables.

Les représentants peuvent être remplacés en cours de mandat en cas de défaillance définitive, selon les mêmes modalités que celles applicables à la désignation (cf. alinéa 1^{er} du présent article).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions en concertation avec les président et vice président.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. Le secrétariat établit un compte rendu de séance à l'issue de chaque réunion et tient informées les entreprises de la Branche.

Article 8.2. – L'Observatoire Prospectif des Métiers des Qualifications et des Compétences de la Branche Banque Populaire

8.2.1. – Missions

Les parties signataires conviennent de mettre en place un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et des Compétences (ci-après « l'Observatoire ») de la Branche Banque Populaire.

Les parties conviennent que les missions de l'Observatoire sont les suivantes :

1. accomplir des travaux d'analyses venant en appui des réflexions menées au sein de la CPNE avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes,
2. suivre les évolutions des métiers y compris les métiers sensibles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustements en terme de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la Branche,
3. collecter des données quantitatives et qualitatives sur les emplois.

De plus, les parties signataires encouragent les échanges entre les OPMQC du Groupe BPCE notamment au travers des travaux concernant nos métiers traditionnels communs.

8.2.2. – Fonctionnement

L'Observatoire est animé par un Comité Paritaire constitué d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale. Ces deux délégations sont composées selon les modalités suivantes :

- un membre par organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National parmi les DSB ou les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention et,
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central.

Le comité paritaire se réunit au moins deux fois par an.

[Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche]

Le secrétariat de l'Observatoire est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Article 8.3. – Dispositions communes

Les modalités de remboursement des frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE et de l'Observatoire sont identiques à celles en vigueur pour les Délégués Syndicaux de Branche.

Pour permettre le fonctionnement de ces deux instances (CPNE et OPMQC), chaque organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire bénéficie au maximum de 6 demi-journées préparatoires par exercice au bénéfice des membres qui ne sont pas DSB.

Article 9 – RÉSERVÉ

Chapitre 2

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 10 – LIBERTÉ SYNDICALE

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Au niveau de la branche banque populaire, la représentativité syndicale s'apprécie conformément aux dispositions légales y compris en l'application des dispositions transitoires prévues à l'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Dans chaque entreprise, la représentativité syndicale s'apprécie conformément aux dispositions légales.

Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux sections syndicales régulièrement constituées dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les sections syndicales régulièrement constituées au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des articles L.2142-10 et L.2142-11 du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatifs au niveau de la branche ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé délégué national ou central.

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

[Chapitre 2 – Droit syndical et institutions représentatives du personnel]

Article 11. – SITUATION INDIVIDUELLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 11.1. – Principe général

La situation individuelle des titulaires de mandats syndicaux ou de représentation du personnel doit être déterminée en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur activité durant le temps qu'ils consacrent à leur poste de travail. L'exercice de leurs mandats ne doit pas constituer un handicap à l'égard de l'évolution de leur salaire et de la progression de leur carrière, s'il s'exécute dans le respect des règles qui s'imposent.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à définir des procédures garantissant ce principe général. Ces procédures devront notamment prévoir :

Article 11.2. – Situation individuelle

- pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la Branche, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail représentant au moins 50 % de leur temps de travail :
 - il est procédé, à intervalle régulier, n'excédant pas 5 ans, à un examen particulier effectué par la Direction des Ressources Humaines, de la situation professionnelle des collaborateurs concernés.
- pour les collaborateurs, dont les cumuls des mandats locaux et au niveau de la Branche, entraînent des absences dûment justifiées de leur poste de travail d'au moins 75 % de leur temps de travail :
 - un suivi spécial annuel, lors d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise. Au cours de cet entretien, l'évolution de carrière des intéressés est examinée ;
 - un point spécifique, effectué tous les cinq ans, pour s'assurer que l'évolution salariale de ces collaborateurs est au moins équivalente à l'évolution moyenne du métier et à tout le moins à une augmentation globale de 3 % sur l'ensemble de la période, hors mesures générales. À défaut, un réajustement est opéré à due concurrence.

En cas de difficultés dans la mise en œuvre des dispositions relatives à la situation individuelle des représentants du personnel, le collaborateur concerné peut saisir directement, ou par l'intermédiaire de son D.S.B., l'organe central qui, après examen de la situation avec toutes les parties intéressées, veille à l'application des modalités prévues à l'article 11.2 ci-dessus.

Article 12. – DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Article 12. 1. – Délégués supplémentaires en application de l'article L.2143-4. du code du travail

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire est possible dans les entreprises d'au moins 500 salariés, dès lors qu'une organisation syndicale a obtenu, lors des élections au comité d'entreprise, au moins un élu dans le collège des techniciens des métiers de la banque et un autre dans celui des cadres. Il est toutefois convenu que, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire, en application de cette règle et que, par ailleurs, elle a obtenu un élu de niveau A ou B et un autre élu de niveau supérieur, elle puisse alors désigner un délégué syndical supplémentaire.

Article 12. 2. – Crédits d'heures supplémentaires

Pour tenir compte de l'étendue géographique, les crédits d'heures attribués légalement aux délégués syndicaux sont majorés :

- de 5 heures par mois, dans les entreprises ou les établissements dont la zone d'activité s'étend sur plus de deux départements,
- de 10 heures par mois, lorsque la zone d'activité s'étend sur plus de six départements (en métropole).

Ces crédits d'heures peuvent être répartis entre les délégués syndicaux d'une même organisation, sous réserve d'en informer préalablement leur employeur.

En outre, dans les entreprises ou établissements de plus de cinquante salariés, un délégué syndical de chaque organisation représentative bénéficie d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation en application de l'article L.2323-34 du code du travail.

Article 13 – DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

[Chapitre 2 – Droit syndical et institutions représentatives du personnel]

Article 14 – COMITÉ D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 14.1. – Comité d'entreprise et d'établissement

Afin de favoriser le fonctionnement des comités d'entreprise et d'établissement, les secrétaires des comités d'entreprise ou d'établissement bénéficieront d'un crédit d'heures supplémentaires de 20 heures par mois.

Article 14.2. – Commission formation

La composition de la commission formation est définie comme suit :

- un représentant de la direction, assisté, le cas échéant, du responsable de formation,
- des membres représentant le personnel au nombre de :
 - 3, dans les entreprises ou établissements de 200 à 299 salariés,
 - 5, dans les entreprises ou établissements de 300 à 749 salariés,
 - 6, dans les entreprises ou établissements de 750 à 999 salariés,
 - 7, dans les entreprises ou établissements de 1 000 à 1 999 salariés,
 - 8, dans les entreprises ou établissements de 2 000 à 4 999 salariés,
 - 9, dans les entreprises ou établissements de 5 000 salariés et plus,
 - le minimum peut être porté à cinq, dans le cas d'entreprise à comité unique.

Chaque membre de la commission de formation bénéficie :

- d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation en application de l'article L.2323-34 du code du travail,
- à ces 6 heures, s'ajoute un crédit individuel de 4 heures par an, pour chaque membre de la commission formation.

[Chapitre 2 – Droit syndical et institutions représentatives du personnel]

Une formation, dans le domaine de la formation, est proposée à chaque nouveau membre de la commission formation ou en l'absence de cette commission à chaque nouveau membre du comité d'entreprise, d'établissement ou de la délégation unique du personnel.

Dans les entreprises ou établissement employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'une délégation unique du personnel, la mise en place d'une telle commission est recommandée. À défaut, il est accordé, à chaque membre titulaire, un temps forfaitaire de 3 heures de préparation avant chacune des deux réunions obligatoires du C.E., du comité d'établissement ou de la délégation unique du personnel consacrées à la formation prévues à l'article L.2323-34 du code du travail, aux fins de leur préparation.

Article 14.3. – Représentants du comité d'entreprise au conseil d'administration

Le nombre de représentants désignés par le comité d'entreprise pour le représenter au conseil d'administration, conformément à l'article L.2323-62 du code du travail, est de deux. Il est toutefois convenu de désigner simultanément deux remplaçants, qui assisteront aux séances du conseil d'administration en l'absence des titulaires.

Article 15 – COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Le comité central comprend au maximum 20 membres titulaires et 20 membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité pourra faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des comités d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Au cas où la règle utilisée ne permet pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales et éventuellement les élus non présentés par une organisation syndicale, le ou les sièges en suspens sont attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des comités d'établissement dans le collège considéré.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont pourvus selon des modalités propres à chaque entreprise.

Les sièges éventuellement attribués aux élus non présentés par une organisation syndicale sont pourvus à l'issue d'une élection organisée dans chaque collège concerné à laquelle participent exclusivement les membres élus titulaires des comités d'établissement non présentés par une organisation syndicale.

[Chapitre 2 – Droit syndical et institutions représentatives du personnel]

Sont élus les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas de partage des voix, le siège est attribué au plus âgé.

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de 2 ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

Article 16 – COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées aux articles L.2325-44 et R.2325-8 du code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 17 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17.1. – Courrier et frais de communications téléphoniques des organisations syndicales

Conformément à la réglementation en vigueur, un local est mis à disposition des sections syndicales. Les frais de communications téléphoniques des sections syndicales sont pris en charge par l'entreprise, dès lors qu'ils demeurent dans des limites raisonnables.

Par ailleurs, les modalités et limites de diffusion par les organisations syndicales représentatives, de leurs publications et tracts, sont définies au plan local.

Article 17.2. – Informations socio-culturelles

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction, les informations socio-culturelles du comité d'entreprise peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Chapitre 3

Instances de concertation

Commission régionale de concertation

Pour le cas spécifique de fusion de Banques Populaires Régionales et pour prendre en compte la situation particulière créée par une telle opération, les parties signataires conviennent de mettre en place, à cette occasion, une commission régionale de concertation.

Cette commission a pour mission, pendant la durée des opérations de rapprochement, d'être informée des procédures de consultation des comités des entreprises concernées et de faciliter l'élaboration des projets d'accord nécessaires à la réussite de la fusion. Il est convenu que la commission ne peut avoir de compétences concurrentes aux attributions reconnues par la loi aux instances légales de représentation du personnel.

Elle est composée exclusivement de représentants des banques concernées par la fusion, dont :

- un ou plusieurs représentants de chacune des directions,
- les délégués syndicaux des organisations syndicales représentées dans ces entreprises,
- les secrétaires des comités d'entreprises,
- dans l'éventualité où un secrétaire de comité d'entreprise est aussi délégué syndical, l'organisation syndicale concernée peut désigner un membre supplémentaire pour participer aux séances de la commission régionale de concertation.

Les membres de la commission sont destinataires de tous les documents adressés aux membres des comités d'entreprise.

La commission a vocation à se réunir, au minimum, une fois par mois, sous la présidence d'un représentant d'une des entreprises, Directeur Général ou Directeur des Ressources Humaines. La commission, créée dès l'annonce du projet aux comités d'entreprise, est automatiquement dissoute dès que la fusion est juridiquement réalisée, le personnel de la nouvelle entité ayant alors ses propres représentants.

Commission de concertation ad hoc

Lorsqu'une opération de restructuration ou d'organisation conduit à la nécessité d'harmoniser des statuts sociaux différents, une instance ad hoc pourra être créée, par accord, entre les directions et les organisations syndicales des entités concernées et ce dans le respect des instances représentatives du personnel légales ou conventionnelles.



Contrat de travail

TITRE III

CHAPITRE 1 - EMBAUCHE - PÉRIODE D'ESSAI	47
CHAPITRE 2 - CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE	49
CHAPITRE 3 - PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DÉONTOLOGIE	50
CHAPITRE 4 - SANCTIONS	52
CHAPITRE 5 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	53

Chapitre 1

Embauche – période d'essai

Article 18 – EMBAUCHE

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par l'article 33 et suivants de la présente convention.

Le terme d'ancienneté visé dans la présente convention s'entend de l'ancienneté du salarié incluant les éventuelles reprises dont il a pu bénéficier au titre de la mise en œuvre de dispositions conventionnelles ou contractuelles.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

Article 19 – PÉRIODE D'ESSAI

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois de présence effective.

[Chapitre 1 - Embauche - période d'essai]

À compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, la période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 3 mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 4 mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail.

À compter de la date de publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, la période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés..) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai ou, le cas échéant, de la période d'essai renouvelée, ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins 5 jours ouvrés avant la fin de ce renouvellement.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de 2 jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Au-delà du premier mois de présence effective, il est fait application des durées de prévenance légales.

Chapitre 2

Contrat de travail spécifique**Article 20 – CONTRAT D'AUXILIAIRE DE VACANCES**

Les signataires de la présente convention collective constatent que, dans la profession bancaire, il est d'usage depuis de nombreuses années de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les vacances scolaires ou universitaires par contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur, qui précise « qu'il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Le contrat est conclu à durée déterminée à terme précis durant les vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

Les auxiliaires de vacances reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) applicable en fonction de la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à un jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (IREC).

Les auxiliaires de vacances perçoivent, à l'issue de la période travaillée, l'indemnité compensatrice légale de congés payés.

Les auxiliaires de vacances bénéficient, enfin, des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

Article 21 – TEMPS PARTIEL

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel ainsi que la possibilité de dérogation individuelle pour une durée inférieure sur demande écrite et motivée des salariés.

Dans ce cadre, l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Chapitre 3

Principes généraux et déontologie**Article 22 – LIBERTÉ D'OPINION**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 23 – NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme/femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

Article 24 – PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs. Ces règles peuvent être intégrées au règlement intérieur de l'entreprise dont le contenu est fixé aux articles L 1321-1 et suivants du code du travail.

[Chapitre 3- Principes généraux et déontologie]

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants,
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi,
- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercés par le salarié.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et, en particulier, dans celles ayant la qualité de Prestataire de Services d'Investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur et des règlements de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF).

Chapitre 4

Sanctions

Article 25 – SANCTIONS

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit,
- blâme,
- rétrogradation impliquant un changement de poste,
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder un mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la commission paritaire de recours de branche suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27.1.

Chapitre 5

Rupture du contrat de travail

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

Article 26 – LICENCIEMENT POUR MOTIF NON DISCIPLINAIRE

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

Article 26.1. – Procédure

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (inaptitude médicale, par exemple), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

Article 26.2. – Indemnisation

Tout salarié, licencié en application de l'article 26, comptant au moins un an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

[Chapitre 5 – Rupture du contrat de travail]

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel tel que défini à l'article 39 que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Cette indemnité est égale à :

- 1/2 x (13/14,5) d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2002. Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel,
- et 1/5 d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à 24 x (13/14,5) d'une mensualité pour les cadres et à 18 x (13/14,5) d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 15 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Article 27 – LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

L'employeur qui, en vertu de son pouvoir disciplinaire, prononce le licenciement pour faute d'un salarié doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

Article 27.1. – Procédure

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires, à compter de la notification du licenciement pour, s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception la commission paritaire de recours de branche.

Ce recours est suspensif, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de la commission paritaire de recours de branche. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

[Chapitre 5 – Rupture du contrat de travail]

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de branche – formation « recours » – n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

Article 27.2. – Indemnisation

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 28 – LICENCIEMENT EN CAS DE CONDAMNATION

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du Code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article R 1234-2 du code du travail.

Article 29 – LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Article 29.1. – Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

Article 29.2. – Procédure pour licenciement collectif pour motif économique

a) Consultations des instances représentatives :

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise peuvent être fixées par accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (article L 1233-24-1 du code du travail).

[Chapitre 5 - Rupture du contrat de travail]

À défaut de conclusion d'accord collectif, la consultation se fait conformément à la législation applicable, à savoir :

- Lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.
- Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers-repères tels qu'ils figurent dans l'annexe V.

Cette consultation se fait auprès :

- du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel,
 - ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou des comité(s) d'établissement concerné(s) ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe.
- Lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29.2 b) ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29.2 b) ci-après.

b) Tableau fixant l'ordre des licenciements :

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de trois critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

- **établissement** : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction,
- **nature d'emploi** : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise.

[Chapitre 5 - Rupture du contrat de travail]

Les trois critères visés au 2^e alinéa du présent article sont :

1. Les charges de famille

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27^e anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la Maison départementale des personnes handicapées - MDPH - (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

2. La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des trois dernières années.

Article 29.3 - Indemnisation

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Le salaire de base annuel est celui défini à l'article 39. En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis antérieurement au 1^{er} janvier 2002,
- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les cadres et à 18 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 18 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

[Chapitre 5 - Rupture du contrat de travail]

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âge visées par ce dispositif.

Article 30 – PRÉAVIS

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Démission des techniciens des métiers de la banque	Démission des cadres	Licenciement des techniciens des métiers de la banque	Licenciement des cadres
Ancienneté de moins de deux ans	1 mois	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de deux ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

Pour apprécier la condition d'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Les mois s'entendent de date à date.

En cas de licenciement :

- le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification,
- pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures chaque jour ; ces 2 heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

Article 31 – DÉPART À LA RETRAITE

Le départ à la retraite à partir de l'âge légal ou avant cet âge en application des articles L.351-1-1 (carrières longues) et L.351-1-3 (travailleurs handicapés) du code la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

[Chapitre 5 - Rupture du contrat de travail]

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

Moins de 25 ans d'ancienneté	1/10 de mois de traitement brut par année de service ;
De 25 ans à moins de 30 ans	3 mois de traitement brut ;
De 30 ans à moins de 35 ans	4 mois de traitement brut ;
De 35 ans à moins de 40 ans	5 mois de traitement brut ;
40 ans et plus	6 mois de traitement brut.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective L.1237-7 du code du travail qui s'appliquent.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel, tel que défini à l'article 39, que le salarié a ou aurait perçu (en cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

Lorsque le salarié fait valoir ses droits à la retraite avant l'âge de 60 ans en application des articles L.351-1-1 (carrières longues) et L.351-1-3 (travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, il perçoit l'indemnité prévue au présent article.

Article 32 – MISE À LA RETRAITE

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge prévu par la loi se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L 1237-7 du Code du travail.



Gestion des Ressources Humaines

TITRE IV

CHAPITRE 1 - CLASSIFICATION	61
CHAPITRE 2 - ÉVALUATION	66
CHAPITRE 3 - MOBILITÉ	67
CHAPITRE 4 - FORMATION	68

Chapitre 1

Classification

Article 33 – GRILLE DE CLASSIFICATION (GLOSSAIRE EN ANNEXE 2)

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et d'autre part de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires minima conventionnels,
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération sauf dans le cas particulier ci-après :

Cas particulier de l'opération technique de migration de la grille de classification en vigueur au moment de la signature de la présente convention vers la nouvelle grille figurant à l'annexe III.

Dans le cadre de cette opération ponctuelle, les salariés répondant aux deux conditions cumulatives suivantes se verront appliquer le nouveau salaire minimal conventionnel correspondant à leur nouvelle classification :

- *Condition 1 : être concernés par un changement technique de classification.*

et

- *Condition 2 : avoir un salaire inférieur au salaire minimal de leur nouvelle classification (cf. article 40).*

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 33.1. – Mise en œuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

[Chapitre 1 – Classification]

Article 33.2. – Grille

TECHNICIENS DES MÉTIERS DE LA BANQUE

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens, niveau A

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau B

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau C

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

[Chapitre 1 – Classification]

Techniciens, niveau D

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

Les titulaires du BTS Banque « option Marché des particuliers » ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau E

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

Les titulaires du BTS Banque « option Marché des professionnels », de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du Cycle de Professionnalisation Certifié « Conseiller Clientèle de Professionnels » ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

Les titulaires du Cycle de Développement Professionnel Certifié « Conseiller Patrimonial Agence » ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

[Chapitre 1 – Classification]

Techniciens, niveau G

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

CADRES

L'exercice des fonctions de cadre demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration,
- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité,
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

[Chapitre 1 – Classification]

Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion,
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

Il peut s'agir :

- de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés,
- de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises,
- de l'exercice d'une fonction d'expert.

Article 34 – RÉSERVÉ

Article 35 – MÉTIERS-REPÈRES

Afin d'illustrer la grille de classification, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe III de la présente convention collective.

Les entreprises mettent en œuvre cette nouvelle grille de classification dans un délai de six mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2015.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

Chapitre 2

Évaluation

Article 36 – ÉVALUATION

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les deux ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise,
- elle permet d'apprécier les performances du salarié,
- elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié,
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir,
- elle permet d'identifier les besoins en formation du salarié liés à l'évaluation de la performance,
- ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

Cette évaluation ne se confond pas avec l'ensemble des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié régis par la loi et les accords professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche sont précisées, conformément à la législation en vigueur, dans l'accord relatif à la formation professionnelle applicable dans les banques.

Chapitre 3

Mobilité

Article 37 – MOBILITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise,
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 59.1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

Chapitre 4

Formation

Article 38 – FORMATION

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière,
- de la performance et de la compétitivité des entreprises,
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions,
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures,
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions,
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de cinq ans : il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

Sont notamment indispensables :

- l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer,
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- formations en stage,
- formations appliquant la pédagogie de l'alternance,
- autoformations assistées ou non par un système de tutorat,
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement,
- formations intégrant les nouvelles technologies éducatives,
- formation sur le poste de travail,
-

[Chapitre 4 - Formation]

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'article L.6323-5 à 8 du code du travail :

- les éléments qui peuvent contribuer :
 - à l'amélioration de la qualité des actions de formation,
 - au développement de l'alternance,
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation...),
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle,
- le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCA.



Rémunération

TITRE V

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE	71
CHAPITRE 2 - MODALITÉ D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE	76

Chapitre 1

Dispositions salariales au niveau de la branche**Article 39 – VERSEMENT ET COMPOSITION DES SALAIRES DE BASE**

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales. Ces mensualités sont égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

La treizième mensualité, calculée prorata temporis, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Article 40 – SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

À chacun des niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté,
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39 en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté auquel il appartient tel que définit ci-après.

[Chapitre 1 – Dispositions salariales au niveau de la branche]

Au 1^{er} janvier 2014, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail :

Niveau	Tranche d'ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté > 5 et < 10 ans	Tranche d'ancienneté > 10 et < 15 ans	Tranche d'ancienneté > 15 et < 20 ans	Tranche d'ancienneté ≥ 20 ans
A	18 972	18 972	18 972	19 050	19 619
B	19 278	19 278	19 278	19 422	20 002
C	19 686	19 686	19 686	19 868	20 457
D	20 196	20 282	20 893	21 517	22 162
E	20 833	21 352	21 993	22 655	23 334
F	22 726	23 293	23 993	24 713	
G	25 191	25 817	26 594	27 390	
H	27 920	28 617	29 476		
I	34 114	34 964	36 010		
J	41 217	42 242	43 511		
K	49 046	50 269	51 776		

Article 41 – GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche sous réserve qu'il remplisse l'une des conditions suivantes :

■ Son salaire de base, au terme de cette période de 5 années, n'est pas supérieur à 32 500 €.

Ou

■ Son salaire de base, au terme de cette période de 5 années, est supérieur à 32 500 € mais n'est pas supérieur de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté.

Le niveau du seuil de 32 500 € sera réexaminé par la commission paritaire banque populaire avec une périodicité de 5 ans à compter de la signature de la présente convention.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

[Chapitre 1 – Dispositions salariales au niveau de la branche]

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées, pour l'appréciation de l'ancienneté, les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la présente convention collective.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie à l'article 33, que celui-ci ait bénéficié ou non de la garantie au cours des années précédant l'examen de sa situation, et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

Article 42 – NÉGOCIATION ANNUELLE DE BRANCHE

Article 42.1 – Cadre de la négociation

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation,
- des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques,
- des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (article 42.2),
- l'évolution des salaires (article 42.3).

Article 42.2 – Évolution des salaires minima

La négociation annuelle de branche prévue par l'article L 2241-1 du code du travail porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis.

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté, il est possible de prendre une mesure en euros, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible :

- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille,
- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

Article 42.3 – Évolution des salaires

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42.1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- une augmentation possible – pour l'année ou pérenne – de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant ;
- les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

[Chapitre 1 – Dispositions salariales au niveau de la branche]

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42.2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la branche une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

Article 43 – PRIME DE DIPLÔME

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention d'un diplôme par la voie de la formation professionnelle continue une prime dont le montant est fixé comme suit :

- 1 450 euros (BP Banque),
- 1 600 euros (BTS Banque),
- 1 700 euros (Licence professionnelle bancaire, Cycle de Professionnalisation Certifié « Conseiller Clientèle de Professionnels » ou Cycle de Développement Professionnel Certifié « Conseiller Patrimonial Agence »),
- 1 900 euros (ITB).

Article 44 – PRIME DE TRANSPORT

Les salariés de la Branche banque populaire n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille, Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 4,60 euros par mois. Les salariés travaillant dans les agglomérations mentionnées à l'annexe IV bénéficient d'une prime de transport de 3,60 euros par mois.

Les montants de cette prime sont renégociés en fonction de l'évolution de la législation.

Article 45 – INDEMNITÉ DE CRÈCHE OU DE GARDE

Une indemnité de crèche ou de garde est versée au père ou à la mère, sur justificatif de la garde effective d'un enfant de moins de six ans ou à tout salarié justifiant d'un rattachement à son foyer fiscal d'un enfant de moins de six ans. La garde doit être assurée :

- par les services d'une crèche ou d'un jardin d'enfant ou,
- par une assistante maternelle agréée et déclarée ou,
- par une personne, rémunérée et déclarée à la sécurité sociale, employée tous les jours de présence du collaborateur dans l'entreprise au minimum quatre heures par jour (effectuant la garde à son domicile ou à celui des parents de l'enfant).

Le montant de l'indemnité de crèche ou de garde est, pour un collaborateur à temps plein, fixé à 4,5 € par journée de travail effectif.

L'indemnité est versée au prorata du pourcentage d'activité pour les collaborateurs travaillant à temps partiel. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel par journée complète, l'indemnité par journée de travail effectif s'applique normalement.

[Chapitre 1 – Dispositions salariales au niveau de la branche]

Cette indemnité s'attachant à la personne de l'enfant ne peut pas donner lieu au cumul d'avantages similaires au sein d'un couple : ainsi il pourra être demandé aux collaborateurs concernés de justifier que leur conjoint ou leur concubin (en cas de concubinage officiellement attesté) ne bénéficie pas d'une indemnité similaire versée par son employeur ou, s'il en perçoit une, de préciser son montant et sa périodicité. Si l'avantage est moindre, l'entreprise versera le complément éventuel.

Les dispositions plus favorables, qui existent dans les entreprises, au jour de la signature du présent texte quant :

- au montant des indemnités versées,
 - aux modes de garde indemnisés (assistante maternelle, par exemple),
 - à l'âge de l'enfant,
 - et à la nature des justificatifs demandés
- ne sont pas remises en cause par le présent texte.

Chapitre 2

Modalité d'application au niveau de l'entreprise**Article 46 – PRINCIPE D'APPLICATION**

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble de la branche Banque populaire ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42.3 et 41.

Article 47 – MODALITÉS DE VERSEMENT DES SALAIRES

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

Article 48 – MESURES SALARIALES

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

À défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42.3 et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L 2242-8 du code du travail, la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.



Participation

TITRE VI

Article 49 – PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L 3312-1 et suivants du code du travail, la participation prévue par les articles L 3322-1 et suivants du code du travail et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L 3332-1 et suivants du code du travail.



Garanties sociales

TITRE VII

CHAPITRE 1 - MATERNITÉ - ADOPTION	82
CHAPITRE 2 - MALADIE	85
CHAPITRE 3 - INVALIDITÉ	88
CHAPITRE 4 - CONGÉS PARTICULIERS	89

Article 50 – MISE EN ŒUVRE DES GARANTIES SOCIALES

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

À défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

Chapitre 1

Maternité – adoption

Article 51 – MATERNITÉ

Article 51.1 – Durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

Dans le cas de la naissance du premier ou du deuxième enfant, le maintien du salaire par l'employeur, sous déduction des indemnités journalières, est porté à 135 jours.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

À l'issue de son congé maternité la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire,
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Les salariées qui le souhaitent peuvent en outre bénéficier, à l'issue des congés conventionnels rémunérés, d'un congé parental non rémunéré dans le cadre des dispositions de l'article L1225-47 du code du travail.

Article 51.2 – Indemnisation

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

[Chapitre 1 – Maternité – adoption]

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés – supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

Le salaire mensuel de base correspond à 1/13^e du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^e du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 52 – ADOPTION

Article 52.1 – Durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de 9 mois d'ancienneté à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

Pour l'appréciation de l'ancienneté outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

À l'issue du congé légal d'adoption, le ou la salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire ;
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52.2.

Le ou la salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Article 52.2 – Indemnisation

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

[Chapitre 1 – Maternité – adoption]

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés – supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Le salaire mensuel de base correspond à 1/13^e du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^e du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

Article 53 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 53.1 – Congé parental d'éducation

Les dispositions législatives en vigueur relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur. Cette indemnité cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation correspondante versée par la CAF ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Article 53.2 – Réintégration

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental, les intéressés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

Chapitre 2

Maladie

Article 54 – MALADIE

Article 54.1 – Durée

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base, versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour apprécier l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le salaire mensuel de base est égal au 1/13^e du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^e si le salaire est versé sur 12 mois.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

- de 1 à 5 ans : 5 mois,
- de 5 à 10 ans : 6 mois,
- au-delà de 10 ans : 8 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédent(s) employeur(s) dès lors que ce(s) dernier(s) relève(nt) du champ d'application de l'article 1 de la convention collective des banques, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. À compter d'un an d'ancienneté, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

[Chapitre 2 - Maladie]

L'indemnisation s'effectue dès le 1^{er} jour d'absence pour le 1^{er} et le 2^e arrêt et dès le 4^e jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1^{er} jour d'absence dans tous les cas.

Le délai de carence prévu à partir du 3^e arrêt n'est pas appliqué, dès lors que le salarié est atteint d'une maladie de longue durée prise en charge par la Sécurité Sociale dans le cadre de l'article L.322-3 3^o ou 4^o du code de la Sécurité sociale.

Prenant en compte le fait que certaines pathologies sont susceptibles d'imposer à un salarié, pour des raisons strictement médicales, plusieurs arrêts de travail au cours d'une même année, l'entreprise accordera une dérogation personnelle, à la demande de l'intéressé et sur production de justificatifs.

Les délégués du personnel pourront également, dans le cadre de leur mission, présenter cette demande dans les circonstances précitées.

Le délai de carence ne s'appliquera pas non plus à l'occasion d'un arrêt de travail justifié par une attaque à main armée ou une agression physique, ni éventuellement aux arrêts de travail ultérieurs liés au même événement.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53-1 alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles prises en compte, et n'ont pas pour effet de reporter d'autant le calcul de cette période de 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

Article 54.2 – Indemnisation

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermale agréée, par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base, en application des modalités définies à l'article 54.1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés – supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

[Chapitre 2 – Maladie]

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

Article 55 – TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

Article 56 – MALADIE DE LONGUE DURÉE

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 3° ou 4° du code de la sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté, à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Pour apprécier l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le salaire mensuel de base est égale à 1/13^e du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^e si le salaire est versé sur 12 mois.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global – indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés – supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Article 57 – ABSENCES POUR MALADIE OU CURE THERMALE NON RÉMUNÉRÉE

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde d'un an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que deux fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la sécurité sociale.

Chapitre 3

Invalidité

Article 58 – INVALIDITÉ

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale, une pension complémentaire égale :

- dans le cas d'une invalidité 1^{re} catégorie, à au moins 10 % du salaire de base défini à l'article 39 sur la tranche A et au moins 40 % du salaire de base au-delà ;
- dans le cas d'une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, à au moins 10 % du salaire de base sur la tranche A et au moins 60 % du salaire de base au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties entre l'employeur et le salarié, l'employeur en finançant au moins 50 %.

Chapitre 4

Congés particuliers

Article 59 – ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**Article 59.1 – Autorisation d'absence**

	Jours ouvrés
Mariage ou union par PACS du salarié	5
Mariage ou PACS des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un PACS	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3
Décès des enfants du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (Frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2

Le concubin est assimilé au conjoint, à l'exclusion de l'autorisation d'absence pour mariage.

La définition du concubinage retenue est celle figurant à l'article 515-8 du Code Civil : « le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple ».

Pour apprécier les notions de stabilité et de continuité, les partenaires sociaux conviennent de retenir les conditions suivantes : « ne pas être marié et pouvoir justifier que le concubinage est notoire et stable (existence d'une communauté de vie et d'une relation durable) ».

En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.

Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

[Chapitre 2 – Congés particuliers]

Article 59.2 – Rémunération

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la présente convention collective.

Article 60 – AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LA MALADIE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce nombre est porté à 6 jours si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour 3 enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

Le concubin tel que défini à l'article 59.1 est assimilé au conjoint.



Temps de travail

TITRE VIII

CHAPITRE 1 - DURÉE DU TRAVAIL	93
CHAPITRE 2 - CONGÉS PAYÉS	95
CHAPITRE 3 - JOURS FÉRIÉS	97

Chapitre 1

Durée du travail**Article 61 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF**

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois sont notamment considérés comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du travail :

- le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (groupe, branche professionnelle et entreprises) ;
- le temps passé par :
 - les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de la formation, de la commission économique, de la commission d'information et d'aide au logement et de la commission de l'égalité professionnelle, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;
 - les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
 - les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'article L. 4614-6 du code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 3142-7 du code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 3142-12 du code du travail à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

**Article 62 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES
ET REPOS COMPENSATEUR**

Sont concernés par les présentes dispositions, l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er}, à l'exception des salariés visés aux articles L. 3111-2 et L. 3121-43 à 48 du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année, dans le cadre des dispositions légales applicables à la réalisation d'heures supplémentaires.

[Chapitre 1 - Durée du travail]

En application des dispositions légales :

- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;
- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 63 – RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L 3121-34 à 37 et D 3121-19 du code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D 3131-3 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

Chapitre 2

Congés payés

Article 64 – DROITS À CONGÉS PAYÉS

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, un an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après, ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26^e jour de congé rémunéré.

L'attribution de ce 26^e jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 3122-2 et/ou L. 3121-39 d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26^e jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé proportionnellement au temps de travail effectif ou période assimilées à du temps de travail effectif au cours de la période de référence.

Article 65 – PÉRIODE DE RÉFÉRENCE – ACQUISITION DES DROITS

La période de référence est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités prévues au 2^e alinéa de l'article L. 3141-11 du code du travail, fixer une période de référence différente.

Article 66 – ORDRE DE DÉPART EN CONGÉ – PRISE DES CONGÉS

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis le cas échéant des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité et des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

En application de l'article L. 3141-15 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 3141-18 à 20 du code du travail.

Chapitre 3

Jours fériés

Article 67 – PRINCIPE

Le 1^{er} Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

Article 68 – DISPOSITIF D'APPLICATION

Les exceptions au principe du deuxième alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires notamment en raison des spécificités de service ou d'activité doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération – calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires – du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonification et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformé en temps de repos.

Article 69 – TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS DANS LE CADRE DE L'OUVERTURE DU SYSTÈME TARGET ET DE LA BOURSE

Le système TARGET et les services de la Bourse fonctionnent un certain nombre de jours fériés chaque année.

Afin de permettre aux entreprises d'assurer un service équivalent à celui de la concurrence, des salariés seront amenés à travailler ces jours fériés.

Le présent dispositif a pour objectif de fixer les contreparties accordées aux salariés appelés à travailler dans ce cadre.

Article 69.1 – Liste des activités et fonctions susceptibles d'être concernées

- fonctions de paiements et de règlements,
- gestion des O.P.C.V.M.,
- fonctions de front-office, de middle office et de back office dans salles de marchés et des activités titre,
- comptabilité, contrôle et calcul des risques,
- informatique,
- fonctions supports directement liées aux opérations TARGET et de Bourse.

Cette liste sera précisée au niveau de l'entreprise, dans le cadre de l'article 69.3, de manière à permettre à tout salarié de savoir s'il est susceptible d'être sollicité.

Il est entendu que le présent dispositif concerne essentiellement du personnel à même d'effectuer des opérations techniques liées aux opérations TARGET ou de Bourse, et que l'intention des signataires n'est pas de développer le travail les jours fériés.

Article 69.2 – Garanties et contreparties légales et professionnelles

Les entreprises feront appel dans la mesure du possible au personnel volontaire. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte.

Les salariés amenés à travailler un jour férié seront prévenus au moins 21 jours calendaires avant, sauf cas de force majeure.

Les collaborateurs techniciens des métiers de la banque bénéficieront pour chaque heure travaillée lors de ces jours d'une majoration de 100 % de leur rémunération horaire normale, sans préjudice d'éventuels majorations et repos compensateurs pour heures supplémentaires en application des dispositions légales et des accords en vigueur dans les entreprises sur la réduction du temps de travail.

Les collaborateurs cadres en forfait jours bénéficieront du paiement de l'équivalent d'une demi-journée de travail si ils sont appelés à travailler pour une durée inférieure ou égale à une demi-journée et l'équivalent d'une journée si ils sont appelés à travailler pour une durée supérieure à la demi-journée.

Les jours de repos non pris du fait du travail de ces jours seront, en concertation avec l'employeur, reportés au choix du salarié sur d'autres jours de l'année civile ou donneront lieu à un avantage équivalent en rémunération.

Les salariés en astreinte devront être indemnisés suivant les usages ou accords en vigueur dans les entreprises. À défaut de disposition particulière, ils bénéficieront d'une indemnité minimum de 49,27 euros par jour.

Cette indemnité sera revalorisée en fonction de la variation de l'indice I.N.S.E.E. en moyenne annuelle hors tabac.

Il est convenu que les entreprises prendront à leur charge les dépenses exceptionnelles que pourrait entraîner pour un salarié, le fait de travailler un jour férié.

[Chapitre 3 – Jours fériés]

Article 69.3 – Mesures d'entreprise

Les entreprises gardent la possibilité d'aménager les présentes dispositions dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales. De même, elles procéderont, conformément à la réglementation aux consultations des institutions représentatives du personnel concernées.

Article 69.4 – Bilan

Un bilan de l'application du présent dispositif sera présenté aux comités d'entreprise des entités concernées, au cours du 1^{er} trimestre qui suit chaque année d'application.



Annexes

ANNEXE I	101
ANNEXE II	102
ANNEXE III	104
ANNEXE IV	110

Annexe I

Titre II – Dialogue Social**Chapitre 1 – Commission paritaire et droit syndical de branche****DOCUMENTS SUSCEPTIBLES DE FIGURER
DANS LES DOSSIERS REMIS AUX PARTICIPANTS
DE L'INSTANCE DE RECOURS BANQUE POPULAIRE****1. Dossier du salarié**

- Exposé de la demande du collaborateur,
- Copie de la lettre de convocation à entretien préalable,
- Copie de la lettre de licenciement,
- Les éléments à l'appui de la demande du collaborateur,

2. Dossier de l'employeur

- Le contrat de travail et ses avenants,
- Copie de la lettre de licenciement,
- Les éléments à l'appui de la reconnaissance du caractère fautif des faits reprochés au collaborateur.
À titre d'exemple :
 - le règlement intérieur et chartes diverses,
 - les notes de service et consignes de travail utiles à la compréhension du dossier.

Annexe II

Titre IV – Gestion des ressources humaines

GLOSSAIRE

Poste :

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

Emploi-type :

Un regroupement de postes suffisamment « proches » en termes de contenu (c'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées) pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

Métier :

Un regroupement d'emplois-types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

Famille professionnelle :

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution...) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

Performance :

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

[Annexe II – Titre IV – Gestion des ressources humaines]

Compétence :

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné :

- les connaissances sont acquises en formation initiale et continue,
- les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail,
- les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de comportements professionnels (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

Qualification professionnelle :

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier...) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences).

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

Classification :

Une grille construite a priori qui permet d'établir une hiérarchie des emplois-types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

Annexe III

Titre IV – Gestion des ressources humaines

Chapitre I – Classification

MÉTIERS REPÈRES

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères.

TRAITEMENT DES OPÉRATIONS

Gestionnaire de back office

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back-office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux, technicien opérations bancaires (moyens paiement et flux fichiers clients), technicien opérations bancaires crédits, technicien juridique/contentieux, chargé d'études contentieux,...

Spécialiste des opérations bancaires

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires, technicien conseil, technicien opérations bancaires (épargne monétaires et assurances), technicien opérations bancaires (épargne financière et d'investissement), technicien opérations bancaires internationales,...

Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back-office marchés, responsable de back office grandes entreprises, responsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux, directeur des opérations bancaires, responsable réalisation de crédits, responsable opérations bancaires (épargne financière et d'investissement), responsable opérations bancaires (épargne monétaire et assurance), responsable opérations bancaires (flux - moyens de paiement - fichier clients), responsable opérations bancaires (service international), responsable contentieux,...

Responsable informatique/organisation/qualité

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients système d'information, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable qualité/méthode, chef de projet informatique, ingénieur/expert informatique, maître d'ouvrage, organisateur, qualicien, responsable informatique, responsable organisation/maîtrise d'ouvrage, responsable qualité, responsable groupe informatique ou services, directeur informatique, directeur organisation qualité MOA,...

[Annexe III – Titre IV – Gestion des ressources humaines Chapitre I – Classification]

Informaticien/chargé de qualité

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, ingénieur/spécialiste système d'information, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, homologateur, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode, assistant technicien informatique, chargé d'études informationnel, technicien informatique, assistant technicien organisation qualité/maîtrise d'ouvrage, analyste études informatiques, analyste technique informatique,...

FORCE DE VENTE

Chargé d'accueil et services à la clientèle

Chargé d'accueil, hôte(sse) d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur, conseiller d'accueil,...

Chargé de clientèle particuliers

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, conseiller client grand public, conseiller clients particuliers, conseiller clients privés, responsable clients particuliers, téléconseiller, téléconseiller spécialisé,...

Chargé de clientèle professionnels

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, conseiller clients professionnels, conseiller clients professionnels autres clientèles, responsable clients professionnels/responsable clients professionnels autres marches,...

Chargé de clientèle entreprises

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels/associations, chargé de développement clientèle entreprises, conseiller clients entreprises (PME/PMI), conseiller clients grandes entreprises, conseiller financement corporate,...

Conseiller en patrimoine

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier, conseiller en gestion de patrimoine, conseiller référent en gestion de patrimoine, gérant sous mandat,...

Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers/professionnels, responsable point de vente, responsable de groupe d'agences, responsable d'agence entreprises, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de plateforme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger, directeur d'agence > 10, directeur d'agence > 4 et ≤ 10, directeur d'agence ≤ 4, directeur d'agence adjoint, directeur d'agence patrimoniale, directeur de centre d'affaires, directeur de groupe, directeur régional, responsable commercial financement corporate, responsable de plateforme, superviseur,...

Opérateur de marché

Vendeur produits de marché (sales), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste, opérateur de marché, trader, responsable opérateur de marché/responsable de desk,...

Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, négociateur crédits export, analyste industriel, ingénieur d'affaires, responsable de zone géographique, ingénieur conseil, chargé d'études stratégie, responsable stratégie,...

FONCTIONS SUPPORTS

Analyste risques

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits, gestionnaire risques/crédit (suivi des engagements), analyste crédits, analyste risques,...

Contrôleur périodique/permanent

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne, technicien contrôles/conformité/risques opérationnels et financiers/sécurité, analyste conformité risques opérationnels et financiers sécurité, contrôleur, déontologue/RPCA/RSSI/RSBP, inspecteur auditeur, responsable contrôle interne/audit/superviseur chef de mission, responsable des risques conformité/risques opérationnels et financiers/sécurité, directeur audit inspection,...

Juriste, fiscaliste

Conseiller fiscal, chargé d'études juridiques, responsable fiscal, fiscaliste, juriste, responsable juridique,...

[Annexe III – Titre IV – Gestion des ressources humaines Chapitre I – Classification]

Technicien ressources humaines

Gestionnaire paye/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier, assistant technique administratif RH, technicien administration RH, chargé d'études RH/SIRH, médico-social, chargé de formation,...

Spécialiste/responsable ressources humaines

Conseiller recrutement, Gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paye/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social, conseiller RH, directeur affaires sociales/administration RH, juriste social, responsable administration RH, responsable affaires sociales, responsable recrutement emplois carrières, directeur développement RH,...

Gestionnaire administratif/secrétaire

Secrétaire, assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative, assistante secrétaire,...

Gestionnaire marketing/communication

Assistant développement commercial, chargé de promotion des ventes, animateur de marché, assistant technique marché produits, assistant technique communication,...

Spécialiste/responsable marketing/communication

Chargé d'études marketing, chef de produits, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché, animateur commercial, animateur marchés produits, chargé de communication, responsable de marchés produits, responsable communication, directeur marchés/produits/marketing, directeur de la communication,...

Contrôleur de gestion

Contrôleur de gestion, responsable de contrôle de gestion, contrôleur budgétaire, assistant contrôleur de gestion,...

Technicien comptabilités/finances

Assistant comptabilité-finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable, assistant technique comptabilité finance, technicien comptabilité/finance, comptable, trésorier,...

Spécialiste/responsable comptabilité/finance

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, Contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier, analyste financier et fiscal, responsable trésorerie, responsable comptabilités, directeur financier,...

[Annexe III - Titre IV - Gestion des ressources humaines Chapitre I - Classification]

Technicien logistique/immobilier

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité, assistant technicien moyens généraux logistique, technicien immobilier/moyens généraux,...

Responsable animateur d'unité ou expert logistique

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, responsable des services généraux, responsable de la logistique, acheteur, responsable des achats, responsable immobilier, responsable moyens généraux/logistique, responsable sécurité des personnes et des biens, directeur des moyens généraux,...

[Annexe III – Titre IV – Gestion des ressources humaines Chapitre I – Classification]

POSITIONNEMENT DES MÉTIERS REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office	(1)										
Spécialiste des opérations bancaires				(1)							
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste risques											
Contrôleur périodique/permanent					(2)						
Gestionnaire administratif/secrétaire											
Technicien logistique/Immobilier	(1)										
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels					(1)						
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine						(1)					
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)											
Opérateur de marché											
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion						(1)					
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											

(1) Le positionnement à ce niveau correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la présente convention collective.

(2) Ce premier niveau ne concerne pas les salariés expérimentés dans les emplois types de ce métier repère ni les salariés intégrant cette activité avec une expertise métier ; il correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la présente convention collective.

Annexe IV


Titre V : Rémunération Chapitre I^{er} : Dispositions salariales au niveau de la Branche


PRIME DE TRANSPORT


Amiens	Grasse-Cannes-Antibes	Nîmes
Angers	Grenoble	Orléans
Angoulême	Hagondange-Briey	Pau
Annecy	La Rochelle	Perpignan
Avignon	Le Havre	Poitiers
Bayonne	Le Mans	Reims
Besançon	Lens	Rennes
Béthune	Limoges	Rouen
Boulogne sur Mer	Lorient	Saint-Étienne
Brest	Maubeuge	Saint-Nazaire
Bruay en Artois	Melun	Strasbourg
Caen	Metz	Thionville
Calais	Montbéliard	Toulon
Chambéry	Montpellier	Tours
Clermont-Ferrand	Mulhouse	Troyes
Dijon	Nancy	Valence
Douai	Nantes	Valenciennes
Dunkerque	Nice	

La présente convention collective prend effet le 1^{er} juillet 2015.


Fait à Paris le 15 juin 2015


Pour BPCE Anne Neruën - Gallay 

Pour la CFDT Denis BOUTON 

Pour la CFTC PAUL LUCIANI 

Pour la CGT NICOLAS BONNAFOUS 


Pour FO 
Marc DELAUNAY

Pour le SNB CFE/CGC Jean-Louis WECKNER 

Pour l'UNSA Leticia BRESSON 

Accords professionnels





Accords de l'ex-Groupe Banque Populaire

Accord cadre relatif à la migration des banques à informatique autonome sur i-B.P. du 2 décembre 2004

PRÉAMBULE

Dans le cadre de ses orientations stratégiques et notamment de son plan d'action, le Groupe Banque Populaire a décidé de se doter d'une plateforme informatique unique. Cette décision a été formalisée lors du Conseil Syndical de la Chambre Syndicale des banques Populaires du 15 novembre 2000.

Cette décision s'est traduite par la création de la société anonyme i-B.P., issue de la fusion des quatre anciens C.T.R. (CARSO - CERIU - G.C.I.I. et LIVE). La première action d'i-B.P. a consisté à réaliser la plateforme commune sur laquelle a migré l'ensemble des Banques Populaires Régionales adhérentes aux anciens C.T.R. Cette opération s'est déroulée avec succès grâce à l'implication personnelle de tous les participants, tant dans les banques concernées et qu'à i-B.P. et à Natexis Banques Populaires.

Le Conseil d'Administration de la Banque Fédérale, le 18 février 2004, a invité les banques à informatique autonome à rejoindre la plateforme commune sans acquitter de droits d'entrée, à condition qu'elles en prennent la décision avant le 31 décembre 2004.

Une telle décision est importante, au regard de l'organisation des entreprises concernées, de leurs relations avec leurs clients ainsi qu'au regard des implications sociales. C'est donc à leurs dirigeants qu'il appartient de décider de leur migration vers i-B.P., du calendrier de cette opération et de ses conditions de réalisation en fonction de leur contexte propre et en concertation avec leurs institutions représentatives du personnel.

Trois de ces entreprises ont, à ce jour, décidé de rejoindre i-B.P., après consultation de leurs CE. Dans cette perspective et dans la même logique que pour les fusions entre Banques Populaires, elles ont conclu un accord relatif à l'accompagnement social du projet.

Les signataires du présent accord souhaitent s'inspirer des principales dispositions contenues dans ces accords et conviennent, en conséquence, des dispositions suivantes qui devront s'appliquer à toutes les entreprises migrant sur la plate-forme i B.P., sans remettre en cause les dispositions plus favorables des accords signés localement.

Article 1 – EMPLOI

Le Groupe confirme sa responsabilité, pour le maintien d'un emploi et pour le reclassement des collaborateurs, dont le poste serait supprimé dans ces opérations de migration informatique.

Cet engagement sera formalisé dans l'accord d'entreprise de la banque migrante. Par ailleurs, les entreprises du Groupe, solidairement, offriront à chaque collaborateur de ces banques, une ou plusieurs propositions de reclassement, lorsque celui-ci ne sera pas possible en interne. Cette disposition concerne, notamment, i-B.P., mais également toute autre entreprise du Groupe où un poste adéquat pourra être disponible.

[Accord cadre relatif à la migration des banques à informatique autonome sur i-B.P.]

Autant que de besoin, plusieurs propositions de reclassement seront faites à chaque collaborateur concerné, afin de réunir toutes les conditions d'un reclassement réussi.

Néanmoins, si par exception, une inadaptation au poste était constatée dans les douze premiers mois dans la nouvelle fonction, les accords d'entreprise définiront les modalités d'une nouvelle affectation pour le collaborateur.

Article 2 – FORMATION

Afin de favoriser le reclassement des collaborateurs appelés à changer de fonction, la formation, nécessaire à la prise d'un nouveau poste, sera assurée par la définition d'un parcours individuel et la mise en œuvre de moyens adéquats, avant l'entrée dans la nouvelle fonction, tels que stages découverte, bilans professionnels, itinéraire de formation Ces dispositions feront l'objet d'un suivi personnalisé. Cet engagement sera formalisé et précisé dans l'accord local.

Ces formations s'effectueront sur le temps de travail et seront intégralement prises en charge par l'entreprise.

Article 3 – GARANTIES EN CAS DE MOBILITÉ

La plupart des reclassements seront effectués, soit en interne, soit dans une entreprise du Groupe, sous statut convention collective de la Banque. Les accords préciseront que la rémunération annuelle et la classification seront maintenues à chaque collaborateur reclassé.

Pour les salariés acceptant une mutation dans une entreprise du Groupe, qui n'est pas sous convention collective de la banque, c'est la classification de la convention collective dont relève l'entreprise qui s'appliquera, sans diminution de la rémunération.

En cas de mobilité géographique nécessitant un déménagement, l'accord sur la mobilité du 24 avril 2003 s'applique, sans qu'il puisse être exigé une ancienneté dans le poste de trois ans. L'accord local précisera les mesures d'accompagnement au profit des collaborateurs telles que :

- jours de congés pour recherche d'un logement (sans cumul possible avec les autorisations d'absence de l'article 59-1 de la convention collective),
- prise en charge par l'entreprise, sur justificatifs et en conformité avec la réglementation sur les frais professionnels :
 - des frais de déplacement et de recherche d'un nouveau logement,
 - de déménagement et de nouvelle installation,
 - et temporairement de double résidence,

à définir entre les directions et les organisations syndicales des entreprises concernées. Ils pourront, en outre, bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi pour leur conjoint contraint de quitter son emploi.

Article 4 – RÉUNION DE CONCERTATION

Lorsque la migration se concrétisera par la création d'une antenne i-B.P. sur place, après la signature de la convention de migration* entre la banque migrante et i B.P., une réunion de concertation entre les dirigeants et des représentants du personnel des deux entités sera organisée. Les modalités de cette concertation seront définies au cas par cas.

[Accord cadre relatif à la migration des banques à informatique autonome sur i-B.P.]

Les parties conviennent que cet accord constitue un cadre que les partenaires sociaux des entreprises qui décideront de migrer devront respecter. Ces entreprises auront, bien entendu, toute latitude pour adapter ces dispositions, compte tenu des spécificités que présente chaque opération de migration.

Fait à Paris, le 2 décembre 2004

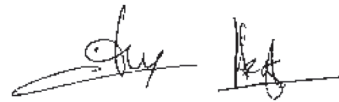
Pour la Banque Fédérale des Banques Populaires :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.F.D.T. :

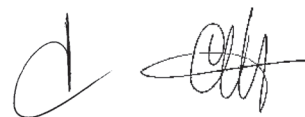


Pour la C.G.T. :



Pour la C.G.T. - F.O. :

Pour le S.N.B. (C.F.E. - C.G.C.) :



* Document contractuel établi après la consultation du CE et la décision du CA.

Accord relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraites professionnelles bancaires du 23 mars 2006

Article 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein du Groupe Banque Populaire l'accord de branche du 25 février 2006 en son article 4 relatif à la transformation du complément bancaire non liquidé des actifs et de prévoir son transfert à un organisme assureur que les parties conviennent de déterminer.

Article 2 – BÉNÉFICIAIRES

Le présent accord s'applique aux bénéficiaires d'un complément bancaire calculé, conformément au titre V du règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe Banque Populaire (CARBP) et notifié aux intéressés dont les droits n'ont pas été mis en paiement à la date de sa conclusion.

Le calcul peut être révisé et le montant régularisé auprès de l'organisme assureur après le transfert de la valeur représentative du complément bancaire, dès lors qu'un salarié fournit des informations complémentaires sur sa carrière bancaire.

Pour les salariés ayant quitté le Groupe et pour lesquels la CARBP n'a pu procéder au calcul, ce dernier sera réalisé dès que les intéressés auront fourni les informations qui y sont nécessaires et, au plus tard, à effet de la demande de liquidation de leur retraite.

Article 3 – TRANSFORMATION DU COMPLÉMENT BANCAIRE

Pour chaque bénéficiaire visé ci-dessus, la CARBP procède à l'évaluation de la valeur actuarielle représentative du complément bancaire, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche sur les retraites professionnelles bancaires et suivant le barème annexé audit article et figurant en annexe du présent accord. Elle communique l'information individuelle à chaque salarié.

Article 4 – CHOIX DU DISPOSITIF CONSTITUTIF DE DROITS VIAGERS

Les parties au présent accord, après avoir examiné les possibilités offertes par l'accord de branche, eu égard aux contraintes réglementaires, aux caractéristiques et aux montants des compléments bancaires en cause conviennent d'opter pour un dispositif d'épargne retraite.

[Accord relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006
sur les retraites professionnelles bancaires]

Article 5 – DÉSIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR ET MODALITÉS DE TRANSFERT ET DE GESTION DE L'ÉPARGNE

Les sommes correspondant aux calculs individuels prévus à l'article 3 du présent accord sont transférés à NATEXIS ASSURANCES, entreprise régie par le code des assurances, selon des modalités définies par contrat entre la CARBP et NATEXIS ASSURANCES et conformes aux principes suivants :

- le transfert s'effectue avant le 30 juin 2006 et donne lieu à la création de comptes individuels d'épargne dont NATEXIS ASSURANCES délègue la gestion à la CARBP. Il est tenu compte de cette délégation dans l'évaluation des coûts de gestion prévus au contrat entre les deux entités,
- les sommes versées viennent alimenter l'actif général de NATEXIS ASSURANCES et donnent lieu à une revalorisation annuelle calculée sur les revenus dudit actif général,
- la CARBP est libérée de son engagement envers les bénéficiaires du complément bancaire à hauteur des sommes transférées à NATEXIS ASSURANCES,
- à la liquidation de ses droits à retraite, chaque bénéficiaire perçoit de NATEXIS ASSURANCES une rente soumise à la réglementation des assurances. Si son montant est inférieur aux seuils définis par cette réglementation, elle donne lieu à un versement unique.

Article 6 – MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les parties conviennent de donner mandat au Conseil d'administration de la CARBP pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord et veiller à sa bonne application à travers la conclusion et l'exécution du contrat à conclure entre la Caisse et NATEXIS ASSURANCES.

Article 7 – DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Tout signataire peut demander la révision du présent accord conformément à l'article L.132.7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires conformément à l'article L.132.8 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

[Accord relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006
sur les retraites professionnelles bancaires]

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conformément à l'article L.132.10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 23 mars 2006.

Fait à Paris, le 23 mars 2006

Pour la Banque Fédérale :



Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :

Pour la C.G.T. :



Pour F.O. :



Pour le S.N.B./C.F.E. C.G.C. :



Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires du 11 juillet 1994

ACCORD RELATIF A LA DEMANDE
D'AGREMENT DU NOUVEAU REGLEMENT DE LA
CAISSE AUTONOME DE RETRAITES
DU GROUPE DES BANQUES POPULAIRES

Le Président du Groupe des Banques Populaires d'une part,

Les organisations syndicales d'autre part,

Dans le cadre de leur accord du 7 janvier 1994 relatif à l'application du régime de retraite conventionnel de la profession bancaire dans le Groupe des Banques Populaires ci-annexé,

demandent au Ministre chargé des Affaires Sociales l'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites du Groupe des Banques Populaires ci-annexé.

Ils conviennent par ailleurs de ce qui suit :

Article 1

Le règlement annexé soumis à l'agrément se substitue à l'ancien règlement de la Caisse Autonome de Retraites des Banques Populaires en vigueur jusqu'au 31.12.1993.

Article 2

Les modalités de calcul décrites aux articles 12, 13 et 15 du règlement soumis à l'agrément, à l'exception du dispositif exposé au troisième alinéa de l'article 12, ne s'appliqueront qu'au 01.01.1995, l'ancien mode de calcul restant utilisé pour les liquidations de retraite, à 60 ans au plus tôt, qui prendront effet au cours de l'année 1994 et pour les réversions prenant effet au cours de ce même exercice.

Fait à Paris, le 11 juillet 1994

Pour la C.F.D.T.

Pour la Chambre Syndicale
des Banques Populaires

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

Pour le S.N.B.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

CAISSE AUTONOME DE RETRAITES DU GROUPE DES BANQUES POPULAIRES

REGLEMENT

TITRE I - GENERALITES

- ARTICLE 1 - OBJET
- ARTICLE 2 - CONSEIL D'ADMINISTRATION - ELECTION DU PRESIDENT
ET DU BUREAU
- ARTICLE 3 - ATTRIBUTIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU
PRESIDENT
- ARTICLE 4 - REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
- ARTICLE 5 - COMITE INTERBANCAIRE

TITRE II - RESSOURCES DE LA CAISSE

- ARTICLE 6 -
- ARTICLE 7 -

TITRE III - DEPENSES DE LA CAISSE

- ARTICLE 8 -
- ARTICLE 9 -

TITRE IV - COMPLEMENTS DE PENSION DES RETRAITES AU 31/12/1993

- ARTICLE 10 -
- ARTICLE 11 -

TITRE V - DROITS A PENSION DES AGENTS EN ACTIVITE AFFILIES A LA CAISSE DE RETRAITES AU 31/12/1993

- ARTICLE 12 -

TITRE VI - DROITS A PENSION DES ANCIENS AFFILIES PARTIS AU 31/12/1993 MAIS NON RETRAITES A CETTE DATE

- ARTICLE 13 -

TITRE VII - COMPLEMENT GARANTI BP

- ARTICLE 14 -

TITRE VIII - CALCUL DES PENSIONS DE REVERSION ATTRIBUEES APRES LE 31/12/93

- ARTICLE 15 -

TITRE IX - SERVICE DES PRESTATIONS / GESTION ADMINISTRATIVE

- ARTICLE 16 -
- ARTICLE 17 -
- ARTICLE 18 -
- ARTICLE 19 -

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

REGLEMENT DE LA CAISSE AUTONOME DE RETRAITES
DU GROUPE DES BANQUES POPULAIRES

TITRE I - GENERALITES

♦ **Article 1er - Objet**

A compter du 1/1/1994, la Caisse de Retraites, qui conserve sa dénomination antérieure a pour objet de servir :

- aux retraités (droits directs et droits dérivés) au 31/12/1993 et à leurs ayants droit éventuels (droits dérivés non encore liquidés),
- aux agents en activité affiliés au 31/12/1993 à la Caisse de Retraites et à leurs ayants droits éventuels (employés, gradés, cadres et agents des services annexes ayant opté pour la convention collective de la banque, âgés de 16 ans au moins),
- aux anciens affiliés ayant cessé de cotiser à la Caisse, avant l'âge de 60 ans au 31/12/1993 et à leurs ayants droit éventuels,

les prestations précisées dans le présent règlement dans les conditions définies par l'accord professionnel du 13/9/1993 et par l'accord collectif du 7/1/1994 signé au sein du Groupe des Banques Populaires.

Sont annexés au présent règlement les articles 12, 13, 14, 16 à 30 et 34 du règlement en vigueur au 31/12/1993 aux fins exclusives de rappeler la qualité et les droits des retraités (droits directs et droits dérivés) à cette date.

A compter du 1/1/1994, l'ouverture des droits prévus au présent règlement ne sera acquise, sauf dispositions contraires, que lorsque ceux, de même nature, de la Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC (pour les cadres) seront eux-mêmes ouverts.

♦ **Article 2 - Conseil d'administration - Election du Président et du Bureau**

La Caisse est administrée gratuitement par un Conseil d'administration de vingt quatre membres titulaires nommés dans les conditions suivantes :

- douze membres représentant les employeurs et désignés par le Conseil syndical ;
- douze membres représentant l'ensemble du personnel du Crédit Populaire en activité ou en retraite désignés par le Comité Interentreprises. Les douze membres participants comptent au minimum un cadre et un retraité et au maximum quatre retraités.

./.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

La durée du mandat des administrateurs est de deux ans et commence au 1er janvier des années impaires.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission du mandat ou cessation du contrat de travail.

L'administrateur sortant est remplacé par un nouveau membre désigné par le Comité Interentreprises ou par le Conseil Syndical, en fonction du collège auquel il appartient et pour la durée du mandat restant à courir.

Le Conseil élit, lors de sa première réunion et ensuite lors de la séance qui suit son renouvellement, un Président choisi dans le collège des membres adhérents. Il élit selon les mêmes modalités un Vice-Président qui ne peut appartenir au même collège que le Président.

Le Conseil élit un Bureau paritaire composé du Président, du Vice-Président, d'un Trésorier, d'un Trésorier-adjoint, d'un Secrétaire et d'un Secrétaire-adjoint.

Le Bureau prend les mesures nécessaires au bon fonctionnement administratif de la Caisse, veille à l'expédition des affaires courantes et peut exercer les délégations que lui consent le Conseil d'administration. Il fixe, notamment, l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration qui est adressé aux administrateurs au moins une semaine avant la date fixée pour sa réunion.

Le Président convoque le Conseil et le Bureau et en préside les travaux. Il représente la Caisse en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs en précisant l'étendue et la durée de la délégation consentie.

Les fonctions d'administrateurs sont gratuites. Toutefois, ceux-ci ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour nécessités par les réunions du Conseil d'administration.

♦ Article 3 - Attributions du Conseil d'administration et du Président

Le Conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la Caisse et faire ou autoriser tous actes et opérations relatifs à ses statuts ainsi que pour la gestion et l'administration de celle-ci.

Sans que ces pouvoirs soient limitatifs, le Conseil a, notamment, les pouvoirs suivants :

- il saisit les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif visé à l'article 1er des présents statuts de toute difficulté susceptible de survenir dans la mise en oeuvre du présent règlement ;
- il arrête les comptes annuels ;
- il fixe les dépenses de gestion ;

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

- il détermine l'emploi des fonds disponibles conformément à la réglementation en vigueur ;
- il autorise les acquisitions, échanges et ventes d'immeubles et droits immobiliers, les échanges et les achats ou les cessions de biens et droits immobiliers, tous travaux, réparations, appropriations ;
- il autorise et décide tous dépôts à tout établissement bancaire qu'il désigne, tous retraits, transferts, cessions et aliénations de tous effets publics ou autres valeurs de la Caisse ;
- il autorise toutes instances judiciaires, en demande ou en défense, et représente la Caisse devant toutes les juridictions ;
- il traite, transige et compromet sur tous intérêts de l'Institution ;
- il représente l'Institution vis-à-vis des tiers ;
- il nomme, hors de son sein, un Directeur, fixe ses attributions et notamment l'étendue de la délégation de signature ;
- il peut déléguer tel de ses pouvoirs par un mandat spécial, pour des cas spéciaux et déterminés et pour un temps limité.

Le Conseil tient registre des délibérations lesquelles sont signées par le Président et le Vice-Président. Les copies et extraits de ces délibérations à produire en justice ou ailleurs sont certifiées par tout membre du Bureau.

♦ Article 4 - Réunions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit autant de fois que l'intérêt de la Caisse l'exige, sur convocation du Président ou à la demande du tiers au moins des administrateurs et, en tout cas, au moins deux fois par an.

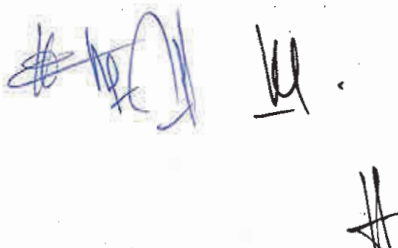
En cas d'absence ou d'empêchement d'un administrateur, celui-ci peut donner mandat à un autre administrateur du même collège de le représenter. Un même administrateur ne peut être détenteur de plus d'un mandat.

Lors de la première convocation, les délibérations du Conseil ne sont valables que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou représentés. Si ce quorum n'est pas atteint lors de cette première convocation, le Conseil est, dans un délai de quinze jours, convoqué pour une nouvelle réunion sans qu'aucune condition de quorum ne soit alors exigée.

Les décisions du Conseil sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

♦ Article 5 - Comité interbancaire

La Caisse se référera aux décisions du Comité interbancaire de retraite (CIR) pour l'interprétation des dispositions relatives au complément bancaire.



[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

TITRE II - RESSOURCES DE LA CAISSE

♦ Article 6

Les ressources de la Caisse sont constituées pour l'essentiel par :

- 1 - les réserves de la Caisse et leurs revenus,
- 2 - la contribution de l'employeur prévue à l'article 7 ci-après dans le respect de l'article 9 ci-après,
- 3 - les dons et legs qui peuvent lui être faits,
- 4 - éventuellement les versements des établissements radiés,
- 5 - éventuellement les ressources définies dans un accord d'entreprise, conclu dans le respect des dispositions de l'article 13 de l'accord professionnel du 13 septembre 1993.

♦ Article 7

L'employeur s'engage, dans les conditions définies ci-après, à ce que celle-ci dispose de ressources qui lui permettent d'assurer les paiements énoncés à l'article 8.

Ces ressources seront prélevées sur les réserves de la Caisse et complétées si nécessaire par des contributions patronales des entreprises adhérentes.

Les ressources ainsi dégagées ne pourront excéder annuellement l'équivalent de 4 % de la masse salariale servant d'assiette aux cotisations UPS et AGIRC, sauf mise en application de l'article 9 ci-après.

En tout état de cause la contribution de l'employeur obéira aux dispositions relatives aux modalités fixées par le législateur pour la couverture des engagements.

TITRE III - DEPENSES DE LA CAISSE

♦ Article 8

Les dépenses de la Caisse sont les suivantes :

- a) - les paiements des compléments de pension aux retraités au 31 décembre 1993 prévus aux articles 10 et 11,
- b) - les paiements des compléments de pension :
 - aux agents en activité affiliés au 31/12/1993 dans les conditions prévues à l'article 12,
 - aux anciens affiliés dans les conditions prévues à l'article 13,
 - aux bénéficiaires de pensions de réversion dont les droits sont nés postérieurement au 31/12/1993, dans les conditions prévues à l'article 15,
- c) - éventuellement le paiement d'avantages spécifiques définis dans un accord d'entreprise conclu dans le respect des dispositions de l'article 13 de l'accord professionnel du 13 septembre 1993,



[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

d) - le paiement du "complément garanti BP" défini à l'article 5 de l'accord collectif du 7/1/1994 et à l'article 14 du présent règlement.

♦ **Article 9**

Si une année, les ressources de la Caisse, telles qu'elles sont prévues à l'article 6, ne lui permettaient pas de faire face à ses engagements et à défaut d'un accord autorisant une augmentation des cotisations, les dépenses prévues à l'article 8 a) b) et c) seraient réduites dans la mesure nécessaire pour l'année considérée.

Toutefois, sur la période 1994/2003, il ne sera pas possible, une année donnée, de procéder simultanément à la réduction des compléments 8 a), b) et c) dans les conditions prévues ci-dessus et à la baisse, par rapport à celui de l'année précédente, du ratio des ressources définies à l'article 7 sur la masse salariale servant d'assiette aux cotisations UPS et AGIRC de l'année considérée.

TITRE IV - COMPLEMENTS DE PENSION DES RETRAITES AU 31/12/1993
(droit de l'affilié ou de ses ayants droit)

♦ **Article 10**

Les retraités au 31/12/1993 continueront de bénéficier au titre de leur activité bancaire d'un total de pensions annuelles qui sera au moins égal au total constaté au 31/12/1993 de leurs retraites annuelles afférentes à leur carrière bancaire.

Pour ce faire, à compter du 1er janvier 1994, ils recevront de la Caisse un complément de pension égal à la différence, lorsqu'elle sera positive, entre :

a) - leur pension bancaire globale au 31/12/1993 revalorisée chaque année au 1er juillet, et pour la première fois au 1er juillet 1994 de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, du point UPS et du point AGIRC, dans la mesure où cette évolution dépasserait 1,9 % et à due concurrence de ce dépassement,

b) et la somme :

- des pensions servies pour la part reconstituée au titre des droits acquis jusqu'au 31/12/1993 auprès de la CAR, par l'UPS et l'AGIRC, sur la base des taux de cotisations contractuelles de 4 % sur la tranche A et 14 % sur la tranche B, et par l'UNIRS et l'AGIRC au titre des périodes AFB validées par la CAR,

- du "complément garanti BP" défini à l'article 5 de l'accord du 7/1/1994 et calculé comme indiqué à l'article 14 ci-après,

- de la pension de Sécurité sociale imputée en 1993, revalorisée en fonction des coefficients d'actualisation des pensions de Sécurité sociale,

- et éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement en vigueur jusqu'au 30 juin 1967.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

Au cas où la pension bancaire viendrait à être inférieure à 80 % de sa valeur en niveau au 31/12/1993 revalorisée chaque année au 1er juillet, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, du point UPS et du point AGIRC, la règle d'évolution prévue en a) s'appliquerait avec un seuil ramené de 1,9 % à 1 %.

Le Conseil d'administration arrêtera chaque année le pourcentage d'évolution de la pension bancaire globale tel que défini aux alinéas ci-dessus.

♦ **Article 11**

Pour les retraités n'ayant pas atteint 60 ans au 31/12/1993 et ayant déjà fait valoir à cette date leurs droits à la retraite bancaire, la pension globale bancaire sera à compter de 1994, revalorisée dans les conditions prévues à l'article 10 a).

A compter du premier jour du mois suivant leur soixantième anniversaire les imputations prévues au 10 b) seront effectuées que les pensions en cause aient été liquidées ou non.

Les pensions Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC à imputer seront celles acquises à leur soixantième anniversaire au titre de leur carrière bancaire. Toutefois, pour les salariés atteignant 60 ans en 1994, 1995, 1996 et 1997, on déduira de leur pension de Sécurité sociale respectivement 80 %, 60 %, 40 % et 20 % de l'écart existant entre la pension Sécurité sociale afférente à la carrière bancaire et celle qui aurait été imputée selon les règles d'imputation (notamment règle des 37,5èmes et du minimum moitié) en vigueur au 31/12/1993, cette dernière étant déterminée sur la base de leur pension globale à la date du calcul.

Pour les retraités de moins de 60 ans qui bénéficieraient avant 60 ans d'une pension de Sécurité sociale, les règles d'imputation prévues à l'article 10 s'appliqueront au fur et à mesure que les droits Sécurité sociale, ARRCO et/ou AGIRC seront ouverts.

Les mêmes dispositions s'appliqueront aux titulaires de pensions de réversion âgés de moins de 55 ans au 31/12/1993 au fur et à mesure que leurs droits à pension de réversion de Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC seront ouverts.

Pour les agents bénéficiant au 31/12/1993 d'une pension bancaire au titre de l'article 19-1 ci-annexé de l'ancien règlement et pour la période restant à courir jusqu'au soixantième anniversaire, les frais généraux de leur établissement supportent la charge des arrérages servis à l'agent ainsi que celle des cotisations qu'auraient encaissées la CNVATS (caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) et les régimes UPS et AGIRC, si l'intéressé avait été maintenu en activité ; les établissements doivent en outre, s'il y a lieu, assurer la couverture du risque maladie telle que prévue par la Sécurité sociale.



[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

**TITRE V - DROITS A PENSION DES AGENTS EN ACTIVITE AFFILIES A
LA CAISSE DE RETRAITES AU 31/12/1993**

♦ **Article 12**

Pour les agents en activité affiliés au 31/12/1993, il sera procédé à la comparaison entre :

a) - le montant d'une retraite bancaire globale, préliquidée au 31/12/93 en fonction du nombre d'annuités bancaires validables à cette date et en prenant pour assiette le nombre de points bancaires au 31/12/1993 défini selon les modalités propres aux Banques populaires décrites aux trois derniers alinéas du présent article (toutes les majorations prévues par les articles de l'ancien règlement repris en annexe seront calculées à partir des droits acquis au 31/12/1993 à l'exception de la majoration pour enfant. Cette dernière sera déterminée en prenant en compte à la date du 31/12/1993 les enfants issus du bénéficiaire, adoptés ou recueillis avant leur septième anniversaire, sans condition de durée de séjour au foyer),

b) et la somme :

- de la pension Sécurité sociale estimée, en tout état de cause, en fonction d'une carrière complète, au sens de la Sécurité sociale, sur la base du salaire fiscal de l'année limité au plafond annuel de la Sécurité sociale du 31/12/1993 -soit 151 320 F par an- rétabli le cas échéant en année pleine, et au prorata par rapport à 37,5 du nombre d'annuités bancaires validables au 31/12/1993 à l'exclusion des majorations spécifiques prévues par les articles repris en annexe. Toutefois, il sera pris en compte éventuellement la majoration pour enfant de 10 % compte tenu du nombre d'enfants retenus pour le calcul de la retraite globale du a) ci-dessus,

- des pensions UPS et UPC déterminées, pour la part reconstituée, aux taux de cotisations contractuelles de 4 % sur tranche A et 14 % sur tranche B au titre des droits acquis jusqu'au 31/12/93 auprès de la CAR compte tenu éventuellement de la majoration pour enfants et par l'UNIRS et l'AGIRC au titre des périodes AFB validées par la CAR.
Le nombre d'enfants sera identique à celui retenu pour calculer la pension bancaire au paragraphe a),

- du "complément garanti BP" défini à l'article 5 de l'accord du 7/1/1994 et calculé comme indiqué au titre VII du présent règlement.

- éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30/6/1967.

La différence entre les deux termes de la comparaison si "a" est supérieur à "b", sera définie comme un complément préliquidé de pension.

Pour les salariés atteignant 60 ans en 1994, 1995, 1996 et 1997, l'incidence des nouvelles règles de calcul (prise en compte de l'intégralité de la pension de Sécurité sociale et non-reconduction de la règle du minimum moitié) ne sera respectivement prise en compte que pour 20 %, 40 %, 60 %, 80 % de son montant. Pour les salariés âgés de plus de 60 ans au 31/12/1993, les règles d'imputation de Sécurité sociale (notamment règle des 37,5èmes et du minimum moitié) en vigueur à cette date continuent de s'appliquer.



[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

Un complément préliquidé de pension minimal sera défini en fonction du nombre d'annuités bancaires validables au 31/12/1993 de manière à ce que le complément bancaire ne soit pas inférieur :

- entre 15 annuités et moins de 20 annuités : à 3 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée
- entre 20 annuités et moins de 25 annuités : à 4 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée
- entre 25 annuités et moins de 30 annuités : à 5 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée
- entre 30 annuités et moins de 35 annuités : à 6 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée
- au-delà de 35 annuités : à 7 % du montant de la retraite bancaire globale préliquidée.

Pour tous les agents en activité affiliés au 31/12/1993, le complément préliquidé de retraite sera, jusqu'au jour de la liquidation des droits à retraite bancaire, au plus tôt lors du service de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, indexé sur la valeur du point bancaire. A ce jour, et pour la partie relative à la carrière bancaire antérieure au 1/1/1994, le total constaté des pensions Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC, du "complément garanti BP" défini au titre VII et du complément préliquidé ci-dessus défini, sera considéré comme la pension bancaire globale qui servira de référence pour déterminer le complément de pension bancaire dû, lequel évoluera suivant les règles prévues à l'article 10.

La préliquidation et le service du complément pour toute la carrière bancaire seront à la charge de la CAR si l'affilié en relève au 31/12/1993 sous réserve que le total des annuités bancaires acquises au 31/12/1993 et des annuités restant à courir jusqu'au 60ème anniversaire soit au moins égal à vingt.

Pour tenir compte dans le calcul de la retraite de l'assiette fiscale appliquée en 1993, la différence entre le salaire fiscal pour cette même année, limité à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale et le salaire conventionnel limité à 2550 points, est calculée et convertie en points.

Le nombre de points bancaires conventionnels au 31/12/1993 pris en compte pour le calcul de la pension globale bancaire est majoré du rapport de cette différence au nombre d'annuités bancaires.

Si le salarié a cotisé au régime de l'Allocation complémentaire logement (ACL), le nombre de points bancaires définis à l'alinéa précédent est majoré du nombre de points résultant du rapport du total points ACL au nombre d'annuités validées au titre de la carrière bancaire.

./.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

**TITRE VI - DROITS A PENSION DES ANCIENS AFFILIES PARTIS AU
31/12/1993 MAIS NON RETRAITES A CETTE DATE**

♦ **Article 13**

Pour les affiliés partis au 31/12/1993 mais non retraités à cette date, les règles de l'article 12 s'appliqueront en prenant pour assiette de calcul de la retraite bancaire le nombre de points bancaires à la date de départ de l'intéressé, dans la limite de 2550 points bancaires, multipliés par la valeur annuelle du point bancaire 1993 et par 14,58 mois.

Au moment du calcul des droits à retraite de l'affilié, et au plus tôt lors du service de sa pension vieillesse de Sécurité sociale, une préliquidation sera effectuée rétroactivement au 31/12/1993, en imputant la totalité des pensions de Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC y compris éventuellement les rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30 juin 1967 appréciées valeur au 31/12/1993 et pour la part reconstituée, au titre des droits acquis jusqu'à cette date auprès des caisses de retraites bancaires. Le complément préliquidé de pension, s'il existe, sera actualisé en fonction de l'évolution du point bancaire pour la période allant du 1er janvier 1994 à la date de liquidation des droits. A cette date une pension bancaire globale sera calculée ; elle évoluera en fonction des règles prévues à l'article 10.

TITRE VII - COMPLEMENT GARANTI BP

♦ **Article 14**

Un complément garanti, dit "complément garanti Banques Populaires", relatif à la carrière effectuée dans le Groupe des Banques populaires, est calculé au 31/12/1993 pour les retraites servies par la CAR à cette date et à la date de liquidation pour les retraites prenant effet ultérieurement.

Le complément BP se compose d'un complément BP1 calculé à partir des droits validés par l'UPS et d'un complément BP2 calculé à partir des droits validés par l'UPC et imputés sur la pension globale.

Le complément BP1 est calculé comme étant les 2/4 des droits correspondant à la tranche A pour les cadres et non cadres et les 2/14èmes des droits relatifs à la tranche B pour les non-cadres.

Le complément BP2 correspond à 2/14èmes des droits relatifs à la tranche B des cadres.

Si le complément BP, calculé pour les retraités au 31/12/1993 et qui fait partie intégrante de la pension globale conduit à dépasser le montant de cette dernière, il est écarté à due concurrence.

Le complément BP est affecté des majorations et abattements appliqués par l'UPS et l'UPC, à l'exception des majorations pour enfant à charge. Il est revalorisé en fonction des évolutions des valeurs du point de l'UPS et de l'AGIRC.

./.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

**TITRE VIII - CALCUL DES PENSIONS DE REVERSION ATTRIBUEES APRES
LE 31/12/1993**

♦ **Article 15**

Pour chaque bénéficiaire, il sera procédé, pour les services bancaires antérieurs au 1/1/1994, au calcul d'une pension bancaire globale égale, au fur et à mesure que les droits seront ouverts, à la somme :

- des droits de réversion de la Sécurité sociale, de l'UPS, de l'UPC, du "complément garanti BP" défini au titre VII et de l'UNIRS/AGIRC au titre des périodes AFB validées par la CAR,

- et de 60 % du montant du droit à complément dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le titulaire du droit direct à la date de son décès. Lorsqu'il existera un délai entre la date de décès du titulaire du droit direct et la date d'entrée en jouissance de la pension de réversion, le droit à complément sera indexé durant cette période sur le point bancaire.

Cette pension bancaire globale évoluera selon les règles prévues à l'article 10.

Dans le cas où le complément du décédé n'aurait pas été définitivement déterminé du fait que ses pensions Sécurité sociale, ARRCO et AGIRC n'auraient pas encore été liquidées, le complément de réversion serait déterminé compte tenu des imputations qui auraient été faites au titre des régimes concernés.

Lorsqu'au décès il existe des conjoints séparés ou divorcés non remariés, la réversion du droit à complément (60 %) est effectuée au prorata du nombre d'annuités bancaires acquises au cours de l'union avec le ou les conjoints séparés ou divorcés.

Lorsqu'au décès un affilié laisse :

- un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés ayant droit à réversion
- et un conjoint survivant

les droits reconnus à ce dernier sont réduits de ceux attribués au(x) conjoint(s) divorcé(s).

Le droit à complément de réversion pourra être servi dès que des droits à réversion seront servis au titre d'un des deux régimes UPS ou AGIRC.

TITRE IX - SERVICE DES PRESTATIONS / GESTION ADMINISTRATIVE

♦ **Article 16**

Les prestations prévues par le présent règlement sont servies trimestriellement et d'avance.

Le service de la pension intervient au plus tôt au premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande est formulée par le bénéficiaire.

./.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

♦ **Article 17**

L'évolution du dispositif de retraite du Groupe des Banques populaires tel que le définit l'accord collectif du 7/1/1994, des prestations qui le composent et de leur financement sera réexaminé dans les trois ans de la signature de l'accord.

Sans attendre ce délai, le Conseil d'administration pourra à tout moment proposer aux partenaires sociaux des mesures visant à corriger les distorsions ou anomalies résultant de l'application des articles des titres II à VIII du présent règlement.

Les règles d'évolution des compléments de pension prévues à l'article 10 sont définies pour dix ans à compter du 1er janvier 1994. Au début de la dixième année, l'AFB dressera un constat de la situation d'ensemble du secteur bancaire, de la situation des caisses de retraites des banques et de l'évolution du coût des régimes en vigueur au sein de la profession. Sur la base de ce constat, des négociations pourront être ouvertes pour définir de nouvelles règles d'évolution des compléments, valables au-delà de la dixième année. En l'absence d'accords nouveaux, les règles d'évolution prévues par le présent règlement continueront de s'appliquer.

♦ **Article 18**

Le présent règlement est arrêté en considération des prestations prévues par la Sécurité sociale, l'ARRCO, l'AGIRC et l'ASF (Association pour la gestion de la Structure Financière) à la date du 13/9/1993. Toute modification des règles ou paramètres de ces régimes qui pourrait avoir pour effet d'augmenter les compléments de pension définis aux articles 10, 11, 12, 13 et 14 sera neutralisée pour le calcul desdits compléments sans préjudice de l'application de l'article 9 de l'accord du 13/9/1993.

♦ **Article 19**

Les frais de gestion administrative, qui font l'objet chaque année d'une prévision budgétaire, sont arrêtés par le Conseil d'administration.



[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

ANNEXE

**ARTICLES DU REGLEMENT
EN VIGUEUR AU 31 DECEMBRE 1993**

Fin de la carrière bancaire à 60 ans et pension de retraite

Article 12.

MONTANT :

Le présent régime a pour effet de compléter l'avantage vieillesse ou la pension d'invalidité de la Sécurité sociale, à concurrence d'un montant garanti dit pension globale, égal au produit du nombre des années validables (article 13) par la valeur de l'annuité (article 14) et en outre, s'il y a lieu, plafonné, majoré ou réduit dans les conditions prévues aux articles 16, 17 et 19.

Sur le montant de la pension globale est imputée une somme au titre des prestations de Sécurité sociale, ainsi que certaines rentes le cas échéant, la pension nette incombant à la Caisse Autonome des Retraites ne pouvant toutefois être inférieure à un minimum, le tout déterminé conformément aux dispositions de l'article 18.

Article 13.

ANNÉES VALIDABLES :

I. — a) Le nombre des années validables correspond à celui des années de services accomplies, dans des établissements de Banque Populaire relevant ou ayant relevé de la Chambre Syndicale des Banques Populaires, comme agent de banque, avant le 65^e anniversaire. Il s'y ajoute, le cas échéant, les périodes reconnues validables dans les conditions prévues au § II ci-après.

b) Sont également validables, par référence au protocole d'accord du 26 juin 1963 modifié, les années de services accomplies comme agent de banque, avant le 65^e anniversaire, dans des établissements de banque au sens de la loi du 13 juin 1941, à la condition qu'elles forment, avec les années validables au titre des Banques Populaires, un total d'au moins vingt années si, lorsque la carrière en Banque Populaire prend fin, les droits à pension du présent régime sont ouverts, ou de trente années s'ils ne le sont pas encore.

Il s'y ajoute, le cas échéant, les périodes reconnues validables dans les conditions ci-après.

c) Si l'addition des services et des périodes validables fait apparaître une fraction résiduelle d'année, cette fraction est exprimée en trimestres; le reliquat est compté pour un trimestre supplémentaire s'il est supérieur à 45 jours, négligé dans le cas contraire.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

II. — Sont comptés comme temps de services :

a) les congés de maladie, de maternité, d'allaitement ou d'adoption, à plein ou à demi-traitement, tels qu'ils sont fixés par les articles 65 et 69 de la convention collective;

b) le congé de six mois sans solde prévu par l'article 69 de la convention collective pour permettre à la mère de famille de donner les premiers soins à son enfant, sous réserve qu'à l'expiration de son absence pour maternité l'intéressée ait repris une activité dans la profession bancaire;

c) les périodes d'interruption de travail sans solde des agents titulaires, ainsi que, pour les agents non titulaires, les périodes d'interruption de travail d'une durée d'au moins deux mois consécutifs, si elles donnent lieu au versement d'indemnités journalières de maladie, ou d'accident du travail,

lorsque la pension est liquidée avant 60 ans dans le cadre de ce dernier article, la liquidation des droits acquis postérieurement au départ en retraite a lieu à l'âge de 60 ans;

d) sous réserve qu'il s'intercale dans la carrière bancaire, le temps du service national actif dans la limite de la durée obligatoire du service militaire armé fixée pour chaque classe;

e) le temps de mobilisation sous réserve :

- que l'agent ait été en fonction — ou en situation d'absence donnant lieu à validation pour la retraite bancaire — dans un établissement bancaire au moment de sa mobilisation,
 - ou qu'il soit entré dans la profession bancaire au cours des douze mois qui ont suivi sa démobilisation, sans avoir exercé auparavant une activité professionnelle, salariée ou non,
- et que le temps considéré soit validable par la Sécurité sociale, mais non par un régime spécial de retraite.

Est assimilé au temps de mobilisation :

- le temps de captivité,
- le temps passé entre le 2 septembre 1939 inclus et le 1^{er} juin 1946 inclus en qualité d'engagé volontaire dans les forces françaises libres (et forces assimilées) ou les armées alliées,
- le congé de rapatriement,
- le temps passé en qualité de combattant volontaire de la résistance,
- le temps passé en qualité de déporté ou d'interné résistant,
- le temps passé en qualité de patriote résistant à l'occupation des départements du Rhin et de la Moselle incarcéré en camp spécial, ou de patriote réfractaire à l'annexion de fait;
ce temps est décompté, lorsque l'agent est mort pour la France au cours de la guerre 1939-1945, jusqu'à la date légale de cessation des hostilités, soit le 1^{er} juin 1946;
- le temps passé dans une unité combattante en qualité d'appelé ou de rappelé :
 - en Afrique du Nord entre le 1^{er} janvier 1952 et le 2 juillet 1962,
 - en Indochine avant le 11 août 1954.

Est validable dans les mêmes conditions que le temps de mobilisation, mais non assimilé à ce temps pour l'application du § IV :

- le temps d'affectation spéciale,
- le temps passé en qualité de déporté ou d'interné politique,
- le temps de réquisition par les pouvoirs publics ou par l'occupant,
- le temps passé en qualité de réfractaire au S.T.O.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

III. — Sont validés pour la retraite :

— les congés sans solde accordés aux agents titulaires d'un mandat syndical ou d'un mandat législatif ou assimilé (article 72 de la convention collective) ayant opté pour leur maintien dans le régime bancaire;

— les périodes de chômage indemnisées au titre de la banque par les A.S.S.E.D.I.C.

IV. — Les anciens combattants titulaires de la carte qui ne peuvent bénéficier des dispositions du § II e) ci-dessus ont droit à une bonification égale au temps réel de mobilisation — ou du temps assimilé — avec un maximum de deux années.

Cette bonification est accordée sous réserve :

— que ces agents soient entrés, ou revenus, dans la profession bancaire au cours des douze mois qui ont suivi leur démobilisation ou leur libération;

— que le temps considéré soit validable par la Sécurité sociale mais non par un régime spécial de retraite.

Article 14.

VALEUR DE L'ANNUITÉ, TRAITEMENT ANNUEL DE BASE :

La valeur de l'annuité est égale au soixantième du traitement annuel de base.

Depuis le 1^{er} janvier 1977 et pour les pensions prenant effet à cette date ou ultérieurement, le traitement annuel de base est égal à la moyenne des traitements, revalorisés suivant l'article 15, d'après lesquels il a été cotisé au cours de la dernière année ayant précédé la liquidation de la retraite ou l'âge de 65 ans en cas de maintien en fonctions au-delà de cet âge.

Si, exceptionnellement, la moyenne des traitements revalorisés d'après lesquels il a été cotisé au cours des trois dernières années ayant précédé la liquidation de la retraite s'avère plus avantageuse pour l'agent, c'est ce dernier mode de calcul qui est retenu.

Pour les agents âgés de plus de 50 ans qui, par suite de l'affaiblissement de leurs facultés physiques ou intellectuelles, se trouvent, soit affectés à un poste inférieur à celui qu'ils occupaient auparavant, soit contraints de travailler à temps partiel, les cotisations peuvent être calculées, après accord du Conseil d'administration, sur les mêmes bases que précédemment, de façon à éviter l'amputation ultérieure de la pension.

Article 16.

PLAFOND DE LA PENSION :

La pension déterminée comme ci-dessus ne peut excéder soixante-dix pour cent du traitement de base, réserve faite des majorations prévues à l'article 17.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

Article 17.

MAJORATIONS POUR ENFANTS :

La pension globale, telle qu'elle résulte de l'application des articles précédents, est majorée :

— de 10% pour trois enfants;

de 5% par enfant au-delà du troisième pour les bénéficiaires ayant élevé jusqu'à l'âge de seize ans des enfants qui ont été pendant au moins neuf ans à leur charge ou à celle de leur conjoint;

— de 10%

pour les bénéficiaires ayant élevé jusqu'à l'âge de seize ans deux enfants — dont un handicapé élevé en tant que tel et titulaire de la carte d'invalidité prévue par l'article 173 du Code de la famille et de l'aide sociale — qui ont été pendant au moins neuf ans à leur charge ou à celle de leur conjoint;

— de 10%

pour les bénéficiaires ayant élevé trois enfants, dont un décédé avant l'âge de seize ans, qui ont été pendant au moins neuf ans à leur charge ou à celle de leur conjoint.

Ces majorations ne peuvent, en aucun cas, conduire à fixer la pension globale à un montant supérieur au traitement annuel de base déterminé à l'article 14.

Article 18.

IMPUTATIONS :

Sur la pension globale sont imputées :

a) une fraction de la pension de vieillesse, de la rente assurances sociales et, éventuellement, de la retraite des vieux travailleurs et de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale (exception faite de la pension d'invalidité des accidents du travail). Par contre, la rente R.O.P., la majoration pour conjoint ou enfants dont ces diverses prestations peuvent être assorties ne sont pas imputables.

La pension de vieillesse de la Sécurité sociale prise ici en considération est celle à laquelle le bénéficiaire peut ou aurait pu prétendre :

— avec même date d'effet que celle de la pension globale, mais au plus tôt à l'âge de 60 ans et au plus tard à celui de 65 ans;

— au plus élevé des taux de pension, soit le taux normal pour l'âge alors atteint, soit celui correspondant à la durée d'assurance;

— sur la base de tous les droits acquis et, le cas échéant, de ceux qui auraient pu être acquis (article 28).

La fraction à imputer est égale depuis le 1^{er} janvier 1975 au rapport entre :

— le nombre d'années validées pour la retraite, limité en l'occurrence à 33;

— et le nombre maximal des années susceptibles d'être validées par la Sécurité sociale, soit présentement 37,5.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

b) la rente servie par les organismes sur lesquels le précédent Régime de Prévoyance du Crédit Populaire ou les régimes de prévoyance particuliers de certaines banques, maintenant adhérentes, se sont déchargés du paiement (C.N.R.V., Mutuelles, Compagnies d'Assurances).

Sous réserve des dispositions de l'article 31, le montant de la pension nette à la charge de la Caisse Autonome des Retraites et des organismes visés à l'alinéa b) ci-dessus ne peut être inférieur à la moitié de celui de la pension globale.

TITRE IV

Fin de la carrière bancaire avant ou après l'âge de 60 ans

Article 19.

MISE A LA RETRAITE AVANT 60 ANS AVEC PENSION IMMÉDIATE :

I. — Lorsqu'un agent comptant au moins trente années de services bancaires validables est mis à la retraite avant l'âge de 60 ans (1), la pension est égale à celle que l'agent se serait acquise s'il avait travaillé jusqu'à l'âge de 60 ans. Elle est calculée suivant les dispositions des articles 12 à 18.

Pendant la période restant à courir, les frais généraux de la banque supportent la charge des arrérages servis à l'agent ainsi que celle des cotisations qu'aurait encaissées la caisse de retraites si l'agent avait été maintenu en activité; les établissements doivent en outre, s'il y a lieu, assurer la couverture du risque maladie telle que prévue par la Sécurité sociale.

PRISE DE RETRAITE AVANT 60 ANS AVEC PENSION IMMÉDIATE :

II. — a) Tout agent en fonction dans un établissement de Banque Populaire et comptant au moins vingt années de services bancaires validables peut faire valoir ses droits par anticipation entre 55 et 60 ans d'âge. Sauf dans les cas visés ci-après, la pension, calculée suivant les dispositions des articles 12 à 18, est alors liquidée avec un abattement définitif de :

- 25% si l'entrée en jouissance est entre 55 et 56 ans;
- 20% si l'entrée en jouissance est entre 56 et 57 ans;
- 15% si l'entrée en jouissance est entre 57 et 58 ans;
- 10% si l'entrée en jouissance est entre 58 et 59 ans;
- 5% si l'entrée en jouissance est entre 59 et 60 ans.

Cet abattement est réduit, pour l'agent féminin comptant au moins trente ans de services bancaires validables :

- à 9% si l'entrée en jouissance est entre 55 et 56 ans;
- à 6% si l'entrée en jouissance est entre 56 et 57 ans;
- à 3% si l'entrée en jouissance est entre 57 et 58 ans;

et supprimé si l'entrée en jouissance est à 58 ans et plus.

(1) Articles 51 b de la Convention collective et 19 § I du règlement de caisses de retraites de banque joint à l'annexe IV de ladite Convention.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

b) 1. L'agent comptant au moins 42 années de services bancaires validables peut faire valoir ses droits à la retraite et entrer en jouissance, quel que soit son âge, d'une pension calculée suivant les dispositions des articles 12 à 18.

2. Peut faire valoir ses droits à cette pension l'agent en fonction qui a atteint l'âge de 58 ans et satisfait en outre aux conditions suivantes :

— avoir accompli au moins 40 années de services bancaires validables;

— ou avoir accompli au moins 30 années de services bancaires validables et être en outre titulaire du titre officiel témoignant d'un des statuts ci-après :

- déporté ou interné politique,
- déporté ou interné de la résistance,
- combattant volontaire de la résistance,
- réfractaire,
- personne contrainte au travail en pays ennemi, en territoire étranger occupé par l'ennemi ou en territoire français annexé par l'ennemi;

— ou avoir accompli au moins 20 années de services bancaires validables et être en outre titulaire de la carte d'ancien combattant.

PRISE DE RETRAITE AVANT 60 ANS AVEC PENSION A 60 ANS :

III. — Tout agent réunissant au moins 30 années de services validables peut faire valoir ses droits à la retraite, mais la pension qui lui est due selon les règles de calcul fixées aux articles 12 à 18 ne lui est servie qu'à partir de son soixantième anniversaire, ou dès l'âge de 58 ans s'il est titulaire de la carte d'ancien combattant ou du titre officiel témoignant de son statut de déporté ou d'interné politique, de déporté ou interné de la résistance, de combattant volontaire de la résistance, de réfractaire, de personne contrainte au travail en pays ennemi, en territoire étranger occupé par l'ennemi ou en territoire annexé par l'ennemi. Si l'agent décède pendant la période du différé, son cas est assimilé à celui de l'agent qui décède en service, et les droits du conjoint ou des enfants orphelins âgés de moins de 21 ans sont ceux prévus au titre V.

DÉPART APRÈS 60 ANS :

IV. — Les établissements peuvent, dans les cas prévus à l'article 51, § c) de la convention collective, maintenir un agent en activité après l'âge de 60 ans. Les dérogations de cette nature ne peuvent avoir pour effet de différer la liquidation de la pension au-delà de l'âge de 65 ans.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

Article 20.

DÉPART AVANT 60 ANS; CAS NON PRÉVUS A L'ARTICLE 19 :

I. — Tout agent ayant quitté la Banque Populaire avant l'âge de 60 ans sans remplir aucune des conditions prévues à l'article 19 peut prétendre, dès la cessation définitive de toute activité professionnelle salariée ou non, et au plus tôt à compter du premier jour du mois qui suit son soixantième anniversaire, à une pension de retraite calculée suivant les dispositions des articles 12 et 13 d'une part, et 15 à 18 d'autre part.

La cessation définitive de toute activité professionnelle salariée ou non qui conditionne, conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, la liquidation de la pension des anciens agents de la profession bancaire n'est pas exigée à compter du premier jour du mois qui suit leur 65^e anniversaire.

La valeur de l'annuité est égale au soixantième du traitement annuel de base.

Le traitement annuel de base est égal, depuis le 1^{er} janvier 1977 et pour les pensions prenant effet à cette date ou ultérieurement, à la moyenne des traitements de la dernière année de services, revalorisés conformément à l'article 15.

L'entrée en jouissance de la pension est fixée au plus tôt au premier jour du trimestre civil au cours duquel la demande est formulée par le bénéficiaire.

A dater de l'entrée en jouissance, la pension est réversible dans les conditions prévues au titre V. Si l'agent décède pendant la période du différé, son cas est assimilé à celui de l'agent qui décède en service.

II. — Les dispositions ci-dessus sont applicables aux pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 1979; elles n'ont pas d'effet rétroactif.

III. — Les dispositions du règlement de retraites sont applicables aux pensions faisant l'objet du présent article, sauf stipulations contraires pouvant résulter des § I et II ci-dessus.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

TITRE V

Droits des conjoints survivants; droits des conjoints séparés de corps ou divorcés; droits des orphelins

Les dispositions du présent titre s'appliquent lorsque le décès de l'agent (art. 21 à 25) ou du dernier parent (père ou mère) d'un orphelin (article 26) est intervenu à compter du 1^{er} juillet 1981; pour les décès antérieurs à cette date, les dispositions antérieures restent applicables⁽¹⁾.

Article 21.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES :

Telle qu'elle est définie aux articles 12, 17, 19 et 20, et sous réserve des dispositions des articles 24 et 25, la pension est réversible à raison de soixante pour cent de son montant sur la tête du conjoint survivant dans les conditions définies à l'article 22.

Toutefois, les majorations pour enfants ne bénéficient au conjoint que si les enfants sont issus de l'agent.

Sur la pension ainsi déterminée est imputée, dans les conditions prévues à l'article 18, une fraction de la pension de réversion de la Sécurité sociale acquise du chef du conjoint décédé.

Sous réserve des dispositions de l'article 31, la partie de la pension nette à la charge de la caisse ne peut être inférieure à la moitié du montant de la pension de réversion revenant au bénéficiaire.

Les orphelins de père et de mère bénéficient d'une allocation ou d'une pension de réversion dans les conditions fixées à l'article 26.

Les conditions d'entrée en jouissance de la pension ou de l'allocation sont fixées par les articles 20, 22 et 26.

Article 22.

DROITS DES CONJOINTS SURVIVANTS :

Le droit à pension de réversion est ouvert :

- lorsque le mariage a été contracté avant le sixième anniversaire de l'agent,
- ou lorsqu'il existe au jour du décès de l'agent un enfant âgé de moins de 21 ans ou à naître des conjoints.

Lorsqu'aucune des conditions ci-dessus n'est remplie, le droit n'est ouvert que si le mariage a été contracté au moins deux ans avant le décès de l'agent.

(1) Sauf en matière de condition d'âge pour l'ouverture des droits du veuf (art. 22 § 2) : l'âge normal est de 60 ans dans ce cas, même quand le décès a eu lieu avant le 1^{er} juillet 1981.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

La pension de réversion prend effet :

1) pour la veuve : à l'âge de 50 ans au plus tôt.

Toutefois, la pension est servie immédiatement :

- s'il existe au jour du décès un enfant de moins de 21 ans ou à naître des conjoints,
- si, le mariage ayant été contracté avant le sixième anniversaire de l'agent,
 - l'agent est décédé en retraite;
 - l'agent est décédé en service et aurait pu faire valoir ses droits à une pension de retraite au titre des dispositions des articles 11 à 19;
 - l'agent est décédé en service, sa veuve ayant droit à une pension de veuve invalide de la Sécurité sociale ou si, bien que ne relevant pas de ce régime, elle remplit les conditions médicales et de ressources prévues par la Sécurité sociale.

2) Pour le veuf : à l'âge de 60 ans au plus tôt.

Toutefois, sous réserve que le mariage ait été contracté avant le sixième anniversaire de l'agent féminin ou qu'il existe un enfant de moins de 21 ans des conjoints, la pension est servie immédiatement si le veuf a droit à une pension de veuf invalide de la Sécurité sociale ou si, bien que ne relevant pas de ce régime, il remplit les conditions médicales et de ressources prévues par la Sécurité sociale.

Article 23.

DROITS DES ENFANTS LORSQUE LE CONJOINT SURVIVANT N'A PAS DE DROITS IMMÉDIATS :

a) Si le parent (père ou mère) survivant est déchu de l'autorité parentale, ses enfants âgés de moins de 21 ans sont considérés comme orphelins de père et de mère; leurs droits sont alors ceux prévus à l'article 26 et dans ce cas le conjoint survivant bénéficie de la pension de réversion au plus tôt à compter du jour où le dernier enfant atteint son vingt et unième anniversaire.

b) Lorsque le veuf ne peut immédiatement prétendre, en raison de son âge, à la pension prévue aux articles 21 et 22, le ou les enfants de moins de 21 ans de l'agent décédé ont droit à ladite pension, dans les conditions prévues à l'article 26 b), dès le décès de leur mère et jusqu'à leur vingt et unième anniversaire, sauf si entre-temps le veuf devient bénéficiaire de ladite pension.

Article 24.

DROITS DES CONJOINTS SÉPARÉS DE CORPS JUDICIAIREMENT OU DIVORCÉS NON REMARIÉS :

Sauf renonciation volontaire notifiée par écrit postérieurement au décès de l'agent, le conjoint séparé de corps judiciairement ou le conjoint divorcé qui ne s'est pas remarié au jour du décès de l'agent peut prétendre à une pension de réversion dans les conditions définies aux articles 21 à 23.

Le droit à pension de réversion ainsi ouvert est toutefois établi à partir des services bancaires effectués au cours de l'union du conjoint séparé ou divorcé avec l'agent; l'union est réputée avoir pris fin à la date de la première décision judiciaire prononçant la résidence séparée des époux.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

Article 25.

**DROITS DU CONJOINT SURVIVANT EN PRÉSENCE DE CONJOINTS
DIVORCÉS NON REMARIÉS :**

Lorsqu'un agent laisse au jour de son décès :
— un ou plusieurs conjoints divorcés qui ne se sont pas remariés,
— et un conjoint survivant,
les droits reconnus à ce dernier sont réduits de ceux attribués aux
conjoints divorcés par application des dispositions de l'article 24.
Le partage ainsi opéré est définitif.

En cas de remariage postérieur au décès de l'agent, le service de la
pension est maintenu.

Au décès d'un ayant droit, sa part de pension ne donne pas lieu à
report.

La qualité de bénéficiaire, immédiat ou à venir, est appréciée au jour
du décès.

Article 26.

ORPHELINS DE PÈRE ET DE MÈRE :

Les enfants orphelins de père et de mère âgés de moins de 21 ans
bénéficient à compter du décès de leur dernier parent du plus favorable
des deux avantages suivants :

a) allocation égale pour chaque bénéficiaire à 1/120* du traitement
de base (art. 14 et 15) de l'agent décédé par année validable au jour de
son décès; le nombre des années est toutefois élevé à quinze lorsqu'il
est inférieur à ce nombre.

Le montant total des allocations d'orphelins de père et de mère
attribuées du chef du même parent ne peut excéder le montant du
traitement de base de celui-ci tel qu'il est déterminé en application des
articles 14 et 15. Le cas échéant, les allocations sont uniformément
réduites aussi longtemps que nécessaire de manière que leur montant
total soit égal à celui dudit traitement de base.

Sous réserve de ce qui est indiqué ci-dessus, l'allocation est
strictement personnelle à chaque ayant droit et ne donne donc pas lieu
à report à sa cessation de paiement.

b) pension de réversion de l'article 21. En cas de pluralité d'ayants
droit, la pension est partagée également et la part de l'orphelin dont les
droits s'éteignent accroît celle des autres.

Les avantages attribués du chef du père et de la mère sont
cumulables.

Article 27.

ENFANTS A CHARGE :

Les enfants adoptés et les enfants naturels reconnus ont les mêmes
droits que les enfants légitimes.

Sont assimilés aux enfants âgés de moins de 21 ans les enfants de
l'agent, à la charge de celui-ci, atteints avant leur vingt et unième
anniversaire d'une infirmité permanente les mettant dans l'impossi-
bilité de gagner leur vie.

Les enfants de l'agent devenus infirmes après leur vingt et unième
anniversaire sont également assimilés aux enfants âgés de moins de
21 ans s'ils ont toujours été à la charge effective de leur parent (père ou
mère) au sens fiscal du terme.

Les effets de l'assimilation prévue aux deux alinéas précédents sont
suspendus si l'enfant cesse d'être dans l'impossibilité de gagner sa vie.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

TITRE VI

Dispositions particulières

Article 28.

DÉDUCTIONS DIVERSES :

Pour les agents qui, bien qu'ayant rempli les conditions statutaires, ont refusé d'adhérer ou n'ont adhéré que tardivement aux anciens régimes de retraites et de prévoyance du Crédit Populaire à une époque où cette adhésion était possible, il est déduit du montant de leur pension les rentes qu'aurait pu constituer, à capital aliéné, leur versement pendant la période de leur non-affiliation, d'après les statuts de ces anciennes caisses.

De même, en ce qui concerne les agents qui n'ont pas fait diligence pour user de tous droits ou facultés octroyés par la Sécurité sociale, il est déduit du montant de leur pension, dans les conditions prévues à l'article 18 a) :

- le montant de l'allocation aux vieux travailleurs;
- la part de retraite Sécurité sociale à laquelle ils auraient eu droit par versement rétroactif des cotisations;
- et le bénéfice de toutes autres dispositions analogues qui pourraient intervenir ultérieurement.

Article 29.

CESSATION D'ACTIVITÉ AVANT LE 1^{er} JANVIER 1947 :

Les pensions servies aux agents ayant cessé leur activité dans la profession bancaire avant le 1^{er} janvier 1947 sont déterminées en tenant compte du présent règlement.

Il est attribué forfaitairement (valeur au 1^{er} février 1984) :

a) aux agents déjà retraités au 1^{er} janvier 1947 :

— non gradés : le coefficient 561 se décomposant de la façon suivante :

- coefficient de base : 335 (coefficient intermédiaire entre 320 et 345)
- ancienneté maximum : 121
- points supplémentaires : 105 (dont 24 points personnels garantis);

— gradés : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté du maximum des points d'ancienneté et de 22 points personnels garantis avec application, s'il y a lieu, des minima prévus à l'article 52 de la convention collective;

— cadres : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté du maximum des points d'ancienneté et de 20 points personnels garantis;

b) aux agents retraités après le 1^{er} janvier 1947 :

— non gradés : le coefficient 335 augmenté de l'ancienneté réelle et de 24 points personnels garantis avec application, s'il y a lieu, des minima prévus à l'article 52 de la convention collective;

— gradés : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté de l'ancienneté réelle et de 22 points personnels garantis avec application, s'il y a lieu, des minima prévus à l'article 52 de la convention collective;

— cadres : le coefficient moyen du grade de l'intéressé augmenté de l'ancienneté réelle et de 20 points personnels garantis.

L'emploi ou le grade à considérer dans chaque cas, en vue de ce classement, est le dernier emploi ou le dernier grade d'activité.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]

Article 30.

FAUTES GRAVES :

Les dispositions du présent article s'appliquent aux agents qui auront été révoqués pour cause de vol, escroquerie, abus de confiance, maversation, dissimulation grave d'engagement, commis dans l'exercice de leurs fonctions, ou pour avoir été frappés à l'occasion de leurs fonctions d'une condamnation judiciaire définitive de droit commun comportant une peine afflictive et infamante.

La révocation prononcée pour ces motifs, antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective du 20 août 1947 ou conformément aux articles 29 et suivants de ladite convention, n'ouvre droit qu'à la pension prévue à l'article 20 ci-dessus.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux agents qui auront démissionné alors qu'ils étaient dans le cas de subir une révocation certaine pour l'un des griefs visés au premier alinéa.

Article 34.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 26 JUIN 1963 MODIFIÉ :

Conformément aux dispositions du protocole d'accord du 26 juin 1963, modifié le 11 juillet 1978, lorsque la carrière d'un agent accomplie successivement dans des établissements affiliés, les uns à la Chambre Syndicale des Banques Populaires, les autres à l'Association Française des Banques, prend fin dans l'un de ces établissements à 60 ans au moins après vingt ans de carrière bancaire ou avant 60 ans mais après 30 ans au moins de carrière bancaire, la caisse de retraites du dernier employeur bancaire règle la pension calculée sur l'ensemble de la carrière bancaire et conformément à son règlement, se substituant ainsi aux autres caisses en cause.

La caisse débitrice verse à la caisse liquidatrice, lors de chaque échéance trimestrielle, la part de pension correspondant aux annuités lui incombant, calculée d'après le règlement-type par référence à la situation de l'agent à son départ de l'établissement relevant de la caisse débitrice.

L'imputation des avantages vieillesse de Sécurité sociale est répartie entre les caisses au prorata des annuités validées par chacune d'elles.

[Accord relatif à la demande d'agrément du nouveau règlement de la Caisse Autonome de Retraites
du Groupe des Banques Populaires]



MINISTÈRE
DES AFFAIRES
SOCIALES
DE LA SANTÉ ET
DE LA VILLE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Pour copie conforme

Le Sous-Directeur de l'Assurance-Vieillesse,

ARRÊTÉ

h. Geo. 116
Philippe GEORGES

LE MINISTRE D'ETAT, MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA SANTE
ET DE LA VILLE

VU le code de la sécurité sociale et notamment le titre III du
Livre VII ;

VU l'arrêté du 12 mars 1947 fixant les pièces à fournir par les
institutions de prévoyance ou de sécurité sociale, établies dans
le cadre d'une ou plusieurs entreprises en vue d'obtenir leur
agrément ;

VU l'arrêté du 8 octobre 1976, modifié, autorisant la Caisse
Autonome des Retraites du Groupe des Banques populaires à
fonctionner et approuvant son règlement ;

VU l'accord d'étape du 13 septembre 1993, modifié, réformant les
régimes des retraites de la profession bancaire ;

VU l'Accord du 7 janvier 1994 relatif à l'application du régime
de retraite conventionnel de la profession bancaire dans le
Groupe des banques populaires ;

Vu l'Accord du 11 juillet 1994 relatif à la demande d'agrément
du nouveau règlement de la Caisse autonome de retraites du Groupe
des banques populaires ;

A R R Ê T É :

Article 1 - Sont approuvées, telles qu'elles sont annexées au
présent arrêté, les modifications du règlement de la Caisse
Autonome des Retraites du Groupe des Banques populaires, 17, rue
de la Banque, 75002 PARIS, autorisée à fonctionner dans les
conditions prévues au titre III du Livre VII du Code de la
Sécurité Sociale.

Article 2 - Le Directeur de la sécurité sociale est chargé de
l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal Officiel
de la République Française.

Fait à Paris, le **2 AOUT 1994**

Pour le Ministre et par délégation
P/ Le Directeur de la Sécurité Sociale,

Le Sous-Directeur de l'Assurance-Vieillesse,

h. Geo. 116,
Philippe GEORGES

Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite (C.A.R.) et de l'Institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire (I.P.B.P.) du 26 avril 2006

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du Groupe Banque Populaire ont souhaité confirmer les moyens mis à la disposition des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite et de l'institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire qui leur permettent d'assurer l'exercice de leur(s) mandat(s).

À cette fin, les signataires du présent accord sont convenus de retenir les modalités et les moyens décrits ci-après.

Article 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ces crédits d'heures sont accordés aux salariés désignés comme administrateurs conformément aux dispositions des statuts et règlements des deux institutions visées par le présent accord.

Les crédits individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite et de l'institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire ne sont pas cumulables entre eux ni reportables d'un exercice sur l'autre.

Article 2 – CRÉDIT D'HEURES POUR L'EXERCICE DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR

Les salariés désignés comme administrateurs représentant le personnel auprès du Conseil d'administration de la Caisse autonome de Retraite ou du Conseil d'administration de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire, disposent d'un crédit individuel de 40 heures par an pour exercer leur mandat.

Lorsque ces salariés sont désignés comme administrateurs à la fois auprès du Conseil d'administration de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire et auprès du Conseil d'administration de la Caisse Autonome de retraite ils disposent d'un crédit d'heures individuel global de 50 heures par an pour exercer leur mandat.

Les administrateurs qui sont à la fois membres du bureau de la Caisse Autonome de retraite et de celui de l'Institution de Prévoyance Banque Populaire disposent d'un crédit d'heures individuel global de 300 heures par an.

[Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite (C.A.R.) et de l'Institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire (I.P.B.P.)]

Article 3 – CRÉDIT D'HEURES INDIVIDUEL DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AUPRÈS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Le représentant syndical désigné auprès de l'un ou l'autre de ces Conseils bénéficie d'un crédit de 20 heures par an.

Article 4 – DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les présentes dispositions se substituent intégralement à celles ayant le même objet, prévues dans l'accord du 14.10.2002, annexes, usages et relevés de conclusion traitant des mêmes sujets.

Tout signataire peut demander la révision du présent accord conformément à l'article L.132.7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires conformément à l'article L.132.8 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès de la Direction départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

À l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle conformément à l'article L.132.10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2006.

[Crédits d'heures individuels des administrateurs de la délégation salariale aux conseils d'administration de la Caisse autonome de retraite (C.A.R.) et de l'Institution de prévoyance du Groupe Banque Populaire (I.P.B.P.)]

Fait à Paris le 26 avril 2006.

Pour la Banque Fédérale des Banques Populaires
M. Tanguy du CHENE,
Directeur des ressources humaines Groupe

Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.G.T. :



Pour la C.G.T.-F.O. :



Pour le S.N.B. - C.F.E./C.G.C. :



The image features three dark blue silhouettes of people in a professional setting. On the left, a woman with long hair is seen from the back, carrying a bag. In the center, a man is shown in profile, facing right. On the right, another man is seen from the back, looking towards the center. The background is a light blue gradient with a diagonal line. A dark blue horizontal band is positioned below the silhouettes, containing the title text.

Accords de la Branche Banque Populaire

Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 18 mars 2010

PRÉAMBULE

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des violences subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés du réseau des Banques Populaires, les partenaires sociaux ont souhaité prendre le relais de l'accord de la branche bancaire sur le phénomène des incivilités et des violences émanant du contact avec la clientèle, en date du 15 novembre 2006, et caduc depuis novembre 2009.

En effet, ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les Partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société. Ils considèrent cependant qu'il est important que les Directions des Banques Populaires jouent pleinement leur rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Ils constatent également qu'une politique de sensibilisation et de transparence vis-à-vis de la clientèle, en lien avec l'information et la formation du personnel, constituent des remparts efficaces contre la dégradation des comportements.

La branche bancaire a réalisé un important travail d'évaluation de la portée du phénomène, de recensement des mesures de prévention, d'appréciation des dispositifs d'accompagnement, que les partenaires sociaux de la branche Banque Populaire souhaitent intégrer.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire seront ainsi dotées sans délai, d'un dispositif permettant de préciser les caractéristiques des incivilités, de les évaluer, d'identifier les mesures de prévention, de protection, et d'assistance.

Article 1 – CARACTÉRISTIQUES DES INCIVILITÉS

Article 1.1 – Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique).

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle]

L'incivilité est définie comme la non observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1.2 – Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

■ d'agressions verbales :

- injures (R.621-2 du Code pénal),
- insultes (R.624-4 et 132-77 du Code pénal) :
 - d'ordre général,
 - racistes,
 - discriminatoires.
- menaces :
 - de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal),
 - autres menaces - intimidations (R.623-1 du Code pénal),
 - de dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal).

■ d'agressions comportementales :

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal),
- chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal),
- bruits et tapages injurieux (R.623-2 du Code pénal),
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du Code pénal),
- obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal).

■ d'agressions physiques :

- violences légères (R.625-3, R.625-1, R.624-1 et 220-20 du Code pénal),
- coups et blessures volontaires (Notion d'intention) :
 - R.625-3, R.625-1 et R.624-1 du Code pénal,
 - 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal,
- Homicides (221-1 et suivants, 221-6 et suivants du Code pénal).

Article 1.3 – Éléments déclencheurs

Les « incivilités » ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale bancaire - au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession - parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

- refus de décaisser (y compris pour des raisons légales),
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...),
- prise de frais,
- erreur de la banque,
- carte bancaire retenue par un DAB,
- attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information,
- panne ou dysfonctionnement des automates,
- erreur de manipulation d'un automate,

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle]

- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse,
- saisie-arrêt sur le compte,
- suppression de service,
-

Article 2 – MESURES DE PRÉVENTION

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégèrent en incivilités, voire en violences.

Article 2.1 – Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

- Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez vous, ...).
- Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, ...).
- Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Article 2.2 – Information et formation du personnel

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du Plan de formation de l'entreprise (hors Alternance).

Cette formation fait l'objet d'une action. Celle-ci peut être spécifique ou incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de « formation Métiers », d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent essentiellement à :

- adapter les comportements aux circonstances,
- soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle]

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- Formation à l'accueil,
- Formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs :
 - signes précurseurs d'une manifestation d'agressivité,
 - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations),
 - propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur).
- Formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter – soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence).
- Formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression (attitude à adopter – insuffler un esprit de solidarité).

Des dispositifs de formation sont mis à la disposition des entreprises de la branche.

Une plaquette d'information sera élaborée et fera l'objet d'échanges au sein de la CPBP, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression.

Elle sera mise à la disposition des entreprises du réseau Banque Populaire.

Les Banques Populaires s'engagent à la remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Article 2.3 – Équipements

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques.

De même, les Banques Populaires ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2.1 à 2.3) peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle.

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle]

Article 3 – DISPOSITIFS D'ASSISTANCE

Article 3.1 – Mesures d'accompagnement des salariés agressés

Les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment, que :

- Chaque incident donne lieu à signalement, suivant une procédure propre à chaque entreprise. Un enregistrement spécifique pourra être mis en place à cet effet.
- Les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés.
- Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident : accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités.
- Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.
- À ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.
- Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.
- En cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.
- Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les Banques Populaires s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles.
- L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.
- Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge à titre gracieux par l'entreprise.

Article 3.2 – Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récurrence.

Les Banques Populaires prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle]

Article 4 – ÉVALUATION DES INCIVILITÉS

Article 4.1 – Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les Banques Populaires procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier sur les caractéristiques et les circonstances des incivilités, avec le CHSCT ou l'instance de représentation compétente.

Article 4.2 – Information des institutions représentatives du personnel

Les Banques Populaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CHSCT ou autre), lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et violences dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement à communiquer, lors d'une réunion du CHSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et violences, à informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT ou l'instance de représentation compétente est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

ARTICLE 5 – RECENSEMENT ET BILAN D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 5.1 – Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités notamment à partir de la fiche de recensement figurant, à titre informatif, à l'annexe 1 du présent accord.

Article 5.2 – Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPBP, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle]

ARTICLE 6 – DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2010.

ARTICLE 7 – CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n°2009-715 du 18 juin 2009 précitée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

ARTICLE 8 – DEMANDE DE RÉVISION ET DÉNONCIATION

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

ARTICLE 9 – DÉPÔT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

[Accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales
avec la clientèle]

Fait à Paris, le 18 mars 2010

Pour BPCE :




Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.G.T. :



Pour la C.G.T.-F.O. :



Pour le S.N.B. - C.F.E./C.G.C. :



Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à déterminer, pour les entreprises de la Branche Banque Populaire :

- la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA),
- les règles de versement au dit OPCA de la collecte de 0,5 % de la masse salariale conformément à l'article R.6331-9 du code du travail et de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) conformément à l'article R.6332-19 du code du travail.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire, à l'exception du Crédit Coopératif et de la Casden, à titre temporaire, dans la limite de la durée du présent accord.

Article 2 – DÉSIGNATION DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ

Les parties signataires conviennent qu'à compter de 2011 et pendant la durée de l'accord, les entreprises visées à l'article 1 versent au titre de l'article R.6331-9 précité l'intégralité du montant correspondant à 0,5 % de la masse salariale de l'année N-1 à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA dont la mission est de collecter et d'organiser une gestion mutualisée des fonds.

La représentation des dites entreprises au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé est assurée par une Section Paritaire Professionnelle dédiée. La SPP est composée d'un collège salarié et d'un collège employeur. Les membres du collège salarié sont désignés par les organisations syndicales signataires du présent texte (Confédération, Fédération ou Syndicat National) auprès de l'OPCA parmi les salariés des entreprises de la Branche.

Les modalités de fonctionnement de la SPP font l'objet d'une convention tripartite conclue entre l'OPCA ci-dessus désigné, les organisations syndicales signataires du présent texte et l'organe central. Les parties signataires expriment la demande que le collège salarié de la SPP soit composé de deux membres par organisation syndicale signataire du présent texte.

[Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels]

Article 3 – RÈGLES DE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS DE LA PROFESSIONNALISATION

Les priorités de financement et d'affectation des ressources financières, issues de la collecte du 0,5 % précitée, sont mises en œuvre par la Section Paritaire Professionnelle conformément aux conditions définies par la CPNE de la Branche Banque Populaire.

Article 4 – RÈGLES SPÉCIFIQUES AU FINANCEMENT DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Conformément aux dispositions des articles R.6332-78 4° et R.6332-81 du code du travail, les parties signataires conviennent de donner la possibilité aux entreprises visées à l'article 1 de compléter le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA), dans lesquels sont inscrits leurs collaborateurs en contrat d'apprentissage, par l'affectation d'une partie des fonds collectés chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. Toutefois, les parties signataires décident que cette affectation ne peut représenter un montant supérieur à 30 % des fonds collectés chaque année par OPCALIA après déduction des prélèvements obligatoires et ajout des produits divers.

Conformément aux dispositions de l'article R.6332-81 4° du code du travail, la décision d'affectation des fonds est réalisée, sur la base des éléments transmis par OPCALIA pour le compte de la SPP Banque Populaire au plus tard le 30 juin de chaque année.

Article 5 – PARTICIPATION DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), instaurée par l'article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, est versée par les entreprises comprises dans le champ d'application du présent texte à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. L'affectation et le versement de cette contribution sont effectués par OPCALIA auprès du FPSPP conformément aux règles de répartition déterminées par le présent accord.

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la Branche Banque Populaire au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation. À titre d'information, ce montant représente au titre de 2010 un prélèvement de 18 % sur ladite contribution ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

[Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels]

Article 6 – DISPOSITIONS FINALES

Article 6.1 – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012.

Les parties conviennent expressément que le présent accord cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2012.

Les parties conviennent de se rencontrer dans le quadrimestre qui précède cette échéance.

Article 6.2 – Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3 – Dépôt

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des Organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

[Accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation
et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels]

Fait à Paris, le 15 décembre 2010

Pour BPCE :



Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.G.T. :



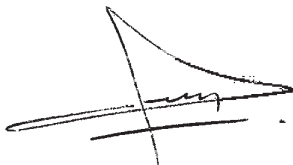
Pour Force Ouvrière :



Pour le S.N.B.- C.F.E./C.G.C. :



Pour l'U.N.S.A :



Avenant n° 1 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010 du 11 janvier 2012

PRÉAMBULE

L'évolution de la réglementation relative au fonctionnement des OPCA nécessite une mise en conformité des dispositions de l'accord du 15 décembre 2010 relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels avec les nouvelles dispositions en vigueur.

En conséquence, le présent avenant vise à modifier les articles 2, 3 et 4 de l'accord du 15 décembre 2010 susvisé. Les autres articles de l'accord restent inchangés.

Article 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 2 RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ

Le texte de l'article 2 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

Les parties signataires conviennent qu'à compter de 2012 et pendant la durée de l'accord, les entreprises visées à l'article 1 versent au titre de l'article R.6331-9 précité l'intégralité du montant correspondant à 0,5 % de la masse salariale de l'année N-1 à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA dont la mission est notamment de collecter et d'organiser une gestion mutualisée des fonds.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, OPCALIA dispose de la capacité à créer des sections professionnelles qui déterminent, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA, les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit d'entreprises des branches professionnelles concernées au titre de la professionnalisation.

En conséquence les signataires du présent texte sollicitent la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) de la Branche Banque Populaire au sein d'OPCALIA.

Les parties signataires s'engagent, à l'occasion de la création de la section paritaire professionnelle de la Branche Banque Populaire au sein d'OPCALIA, à définir les modalités d'organisation de la section en cohérence avec les statuts d'OPCALIA. Elles expriment la demande que le collège salarié de la SPP soit composé de deux membres par organisation syndicale signataire du présent texte.

[Avenant n° 1 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010]

Article 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 3 RELATIF AUX RÈGLES DE FINANCEMENT DES DISPOSITIFS DE LA PROFESSIONNALISATION

Le texte de l'article 3 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue,
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle,
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Ces missions se déroulent dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux de la Branche et des priorités identifiées annuellement par la CPNE de la Branche Banque Populaire.

Article 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 4 RELATIF AUX RÈGLES SPÉCIFIQUES AU FINANCEMENT DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

Le texte de l'article 4 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

Conformément aux dispositions des articles R.6332-78 4° et R.6332-81 du code du travail, les parties signataires conviennent de donner la possibilité aux entreprises visées à l'article 1 de compléter le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA), dans lesquels sont inscrits leurs collaborateurs en contrat d'apprentissage, par l'affectation d'une partie des fonds collectés chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. À ce titre, la SPP de la Branche Banque Populaire émet une proposition d'affectation des fonds qui pourra donner lieu à une décision du Conseil d'administration d'OPCALIA.

Toutefois, les parties signataires décident que cette proposition d'affectation ne peut représenter un montant supérieur à 30 % des fonds collectés chaque année par OPCALIA après déduction des prélèvements obligatoires et ajout des produits divers.

Conformément aux dispositions de l'article R.6332-81 4° du code du travail, la décision d'affectation des fonds est réalisée, sur la base des éléments transmis par OPCALIA pour le compte de la SPP Banque Populaire au plus tard le 30 juin de chaque année.

[Avenant n° 1 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010]

Article 4 – DURÉE ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour la durée de l'accord initial restant à courir.

Il prend effet à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2012.

Article 5 – DÉPÔT

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en deux exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

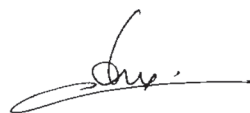
Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à paris, le 11 janvier 2012.

Pour BPCE :



Pour la CFDT :



Pour la CFTC :



Pour la CGT :



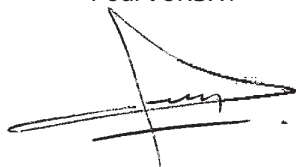
Pour Force Ouvrière :



Pour le SNB CFE/CGC :



Pour l'UNSA :



Avenant n° 2 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010 du 19 octobre 2012

PRÉAMBULE

Le 15 décembre 2010, les parties signataires ont conclu un accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, produisant effet à compter du 01/01/11 et conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012. Elles avaient convenu expressément que cet accord cesserait de produire tout effet au 31/12/12 (art.6.1).

Comme convenu dans cet accord, les parties se sont rencontrées au cours du quadrimestre précédant cette échéance.

Elles sont convenues de renouveler cet accord pour une nouvelle période déterminée, et pour un champ d'application inchangé, selon les modalités ci après.

Article 1^{er}

Les parties sont convenues que l'accord initial, conclu pour les exercices 2011 et 2012, continuera de produire ses effets pendant les exercices 2013, 2014 et 2015.

L'accord cessera de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2015.

L'article 6.1 de l'accord initial est modifié en conséquence.

Article 2

Afin de permettre l'organisation d'un appel d'offre, les parties conviennent de se rencontrer mi-2014 pour un réexamen concerté des modalités de choix de l'OPCA pour les années postérieures à 2015.

Article 3

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

[Avenant n° 2 à l'accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels du 15 décembre 2010 du 19.10.2012]

Article 4

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris par la BPCE, conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du code du travail.

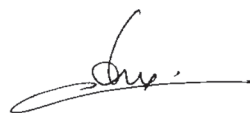
Fait à Paris le 19 octobre 2012

Parties signataires :


Pour BPCE :



Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.G.T. :



Pour F.O. :



Pour le S.N.B.-C.F.E./C.G.C. :



Pour l'U.N.S.A. :



Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 du 15 juin 2015

L'accord du 13 mars 2012 constitue le socle des dispositifs professionnels de protection sociale complémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la Branche Banque Populaire en matière de prévoyance obligatoire et de retraite supplémentaire.

Dans un souci de mise en conformité à la réglementation fiscale et sociale, cet accord a été révisé par un avenant n°1 du 20 mai 2014 venant d'une part consolider et maintenir en l'état l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 mars 2012 en les intégrant dans une section I « Dispositions générales », et, d'autre part compléter ledit accord par une section II et une section III traitant respectivement du régime obligatoire de prévoyance et du régime obligatoire de retraite supplémentaire.

Compte tenu de l'augmentation du taux global de cotisation au régime de retraite supplémentaire collective (RSRC) approuvée par l'Assemblée Générale de l'IPBP le 28 mai 2015, à effet du 1^{er} juillet 2015, les partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire ont décidé de revoir à la hausse la participation des employeurs à ce taux de cotisation.

Il s'ensuit que la Section III de l'accord du 13 mars 2012 doit être modifiée en conséquence.

Par ailleurs, et dans un souci de clarté, les parties décident de consolider l'intégralité des évolutions rappelées ci-dessus en annexe au présent avenant, ce qui permettra d'en faciliter la lecture.

Il a donc été convenu, ce qui suit, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er} – OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet de réviser l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 dans sa version consolidée issue de l'avenant n°1 du 20 mai 2014.

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

Article 2 – MODIFICATIONS DE L'ACCORD DU 13 MARS 2012

Article unique – Modification de l' « Article 15 – Répartition des cotisations » – Section III

L'article 15 de la Section III est annulé et remplacé comme suit :

« Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 63,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié. »

Article 3 – GÉNÉRALITÉS

Toutes les autres dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012 dans sa version consolidée issue de l'avenant n°1 du 20 mai 2014 demeurent inchangées.

Article 4 – CONSOLIDATION DES ÉVOLUTIONS SUCCESSIVES

Dans le souci de faciliter la lecture et la compréhension de l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012, les parties conviennent de consolider ledit accord, en intégrant dans un texte unique, la version initiale du 13 mars 2012 et les modifications successives introduites par l'avenant n°1 du 20 mai 2014 et le présent avenant n°2 du 15 juin 2015.

La version consolidée de cet accord est reproduite en Annexe n°1 au présent avenant.

Article 5 – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR – DURÉE – RÉVISION – DÉNONCIATION

Sauf exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues aux articles L.2232-6 et L.2231-8 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé dans les conditions prévues à l'article 6 de l'accord du 13 mars 2012. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

ARTICLE 6 – FORMALITÉS DE DÉPÔT

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'Organe Central en double, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministère chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 juin 2015

Pour BPCE

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O

Pour le S.N.B. – C.F.E. / C.G.C.

Pour l'U.N.S.A

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

ANNEXE 1

Accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012

Version consolidée intégrant l'avenant n°1 du 20 mai 2014 et l'avenant n°2 du 15 juin 2015

Les partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la Branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des Banques Populaires ainsi que leur volonté de maintenir l'existence de l'organisme assureur dont ils sont à l'origine.

Dans le cadre de l'évolution statutaire de l'IPBP entreprise en 2012 qui a rendu caduque l'accord du 24 juin 1993, le présent accord vise à confirmer, pour les entreprises de la Branche Banque Populaire l'organisme assureur en charge des deux régimes précités.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire.

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 2 – DÉSIGNATION DE L'ORGANISME ASSUREUR

Conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord désignent l'Institution de Prévoyance Banque Populaire (IPBP), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 64 rue de la Boétie – 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties :

- du régime de base obligatoire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte ;
- et du régime de retraite supplémentaire collective (RSRC) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte.

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

Article 3 – OBLIGATION DES ENTREPRISES

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues d'adhérer à l'IPBP et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

À titre dérogatoire, les entreprises de la Branche qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, ne sont pas tenues de changer d'organisme.

Article 4 – DURÉE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 5 – RÉEXAMEN DU CHOIX DE L'ORGANISME ASSUREUR

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le choix de l'organisme assureur.

Six mois avant le cinquième anniversaire de l'adhésion à l'IPBP, elles se réunissent afin d'examiner l'organisation concrète de la mutualisation des risques par l'IPBP. Elles peuvent alors décider d'organiser un appel d'offres afin de déterminer si un autre organisme assureur ne pourrait pas être choisi. À défaut de ce choix, la désignation de l'IPBP sera renouvelée pour une nouvelle période de cinq ans, à l'issue de laquelle il sera procédé à un nouvel examen dans les mêmes conditions.

Article 6 – DEMANDE DE RÉVISION

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

Article 7 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Section II – DISPOSITIONS APPLICABLES AU RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE

Article 8 – ADHÉSION AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Le présent accord a pour objet de définir un régime de base de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er} section I. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement de prévoyance.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1 section 1 peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 9 – RÉPARTITION DES COTISATIONS

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement de prévoyance de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 71,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^e décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

	Part Employeur	Part Salarié
Incapacité	30,56 %	69,44 %
Invalidité	77,42 %	22,58 %
Décès	76,98 %	23,02 %

Article 10 – MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance l'IPBP.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 11 – MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime en application de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 jusqu'au 31 mai 2015 et de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 à compter du 1^{er} juin 2015 dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de l'IPBP.

Par ailleurs, au moment de leur départ de l'entreprise les anciens salariés peuvent demander à bénéficier du maintien de certaines garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

Article 12 – CONSÉQUENCES SUR LE RÉGIME DE LA NON-RECONDUCTION DE L'ORGANISME ASSUREUR

Dans l'hypothèse où le choix de l'IPBP formulé à l'article 5 section I de l'accord ne serait pas reconduit par les partenaires sociaux, emportant ainsi, changement d'organisme assureur, il est prévu conformément à l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation,
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 13 – INFORMATION DES SALARIÉS

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement de prévoyance. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice, sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section III – DISPOSITIONS APPLICABLES AU RÉGIME OBLIGATOIRE DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Article 14 – ADHÉSION AU RÉGIME DE RETRAITE

Le présent accord a pour objet de définir un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er} section I. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement « RSRC ».

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1 section 1 peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L.911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

[Avenant n°2 à l'accord relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective du 13 mars 2012]

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 15 – RÉPARTITION DES COTISATIONS

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 63,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^e décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 16 – MAINTIEN DES GARANTIES EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Par ailleurs, les garanties peuvent être maintenues à titre facultatif à la demande des salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Article 17 – RÉVERSION

En application de l'article L.912-4 du Code de la sécurité sociale, toute pension de réversion versée au titre du règlement RSRC est actuariellement partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage dans les conditions et selon les modalités définies au règlement de l'Institution.

Article 18 – INFORMATION DES SALARIÉS

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement RSRC. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice, sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Accord sur la sécurité et agences bancaires du 12 juillet 2012

PRÉAMBULE

La sécurité des personnels des agences bancaires est au cœur des préoccupations des partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire.

S'agissant d'un sujet d'importance majeure et qui concerne l'ensemble des établissements bancaires de la même manière, ils souhaitent maintenir la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence des Banques Populaires avec ceux définis par la profession bancaire. Cette proximité permet aussi de profiter de l'expérience acquise et la prise en compte des évolutions techniques récentes, intervenues dans ce cadre plus large de la profession bancaire.

Ainsi donc, le présent accord traite les questions concernant les agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence⁽¹⁾, perpétrées contre les agences des Banques Populaires.

Les parties signataires du présent texte rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du Protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent texte constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises et tous les acteurs concernés et rappellent que ce socle conventionnel de branche Banque Populaire est complété des actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du Groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs et équipements afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les unités en charge de la sécurité, les managers, les élus du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de l'Organe Central.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 – I de la loi n°2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

(1) Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base – ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel de l'agence bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

[Sécurité et agences bancaires]

Article 2 – CONCEPTS DE POINTS DE VENTE

L'évolution des pratiques et des techniques requiert l'adaptation des agences des Banques Populaires et leur diversification.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

- 1) Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés.
- 2) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur.
- 3) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel.
- 4) Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates. La gestion des automates est assurée en interne et ou en externe.
- 5) Agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces agences :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros,
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller habilité peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts d'agence différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Article 3 – OBJECTIFS

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels,
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de :
 - la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité,
 - la loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 relative à la lutte contre le terrorisme et portant dispositions diverses relatives à la sécurité et aux contrôles frontaliers,
 - la loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (Loppsi 2).

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque Populaire autour des 4 pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipement faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord,
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien,

[Sécurité et agences bancaires]

- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées,
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Article 4 – LA MISE EN ŒUVRE DE LA SÉCURITÉ DANS LES AGENCES BANCAIRES

Les cinq concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

- 1) Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :
 - signalétique appropriée,
 - télésurveillance.
- 2) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :
 - alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public. L'alimentation d'un automate dont le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé est opérée lorsque l'agence est fermée ; les horaires intègrent cette contrainte,
 - signalétique appropriée,
 - vidéo protection adaptée à la configuration des lieux,
 - accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient,
 - télésurveillance.
- 3) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :
 - alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public. L'alimentation d'un automate dont le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé est opérée lorsque l'agence est fermée ; les horaires intègrent cette contrainte,
 - signalétique appropriée,
 - gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux,
 - télésurveillance,
 - vidéo protection adaptée à la configuration des lieux,
 - temporisation sur les automates.
- 4) et 5) Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates.

La gestion des automates est assurée en interne et ou en externe et Agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

 - alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public. L'alimentation d'un automate dont le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé est opérée lorsque l'agence est fermée ; les horaires intègrent cette contrainte,
 - signalétique appropriée,

[Sécurité et agences bancaires]

- mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et la présence du public,
- télésurveillance,
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux,
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins,
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux Banques Populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant à l'article 5, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires de types 3, 4 et 5 d'un moyen de sécurité tel que par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc.

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

Un point de vente permanent⁽²⁾ comportant une caisse (agences de type 4 et 5) comprend au moins deux personnes y exerçant leur activité professionnelle. Lorsque ce n'est épisodiquement pas le cas sur ce dernier point (c'est-à-dire de façon non habituelle), ils sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type d'agence, 4 et 5 ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés. Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : protection du travailleur isolé, contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéo protection ...).

Les opérations d'approvisionnement d'une caisse manuelle d'une agence permanente ne peuvent être réalisées que si au moins deux collaborateurs sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées en agence fermée au public.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Lorsque des travaux opérés dans une agence de type 2,3,4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de cette agence, soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

(2) Un point de vente est considéré comme permanent lorsqu'il est ouvert à la fois le matin et l'après-midi, au moins 4 jours et demi par semaine tout au long de l'année.

[Sécurité et agences bancaires]

Article 5 – DISPOSITIFS ET ÉQUIPEMENTS

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS		
	Dissuader	Protéger	Identifier
ACCÈS			
Dispositif anti « véhicule-bélier » (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	+	+	
Barreaudage	+	+	
Vitrage de sécurité		+	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	+	+	
Gâche ou serrure électrique	+	+	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	+	+	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	+	+	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	+	+	
SIGNALÉTIQUE (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation)	+		
GUICHET			
Guichet rideau mobilier blindé		+	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	+	+	
MOYENS DE PROTECTION DES ENCAISSES			
Caisse escamotable ou similaire		+	
Coffre transfert		+	
Coffre tirelire		+	
Coffre relais		+	
Liaison pneumatique		+	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	+	+	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	+	+	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	+	+	

[Sécurité et agences bancaires]

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS		
	Dissuader	Protéger	Identifier
Système de géo localisation des billets			+
Systèmes de neutralisation des billets	+		+
Automates	+		+
Liasses piégées	+		+
Systèmes alternatifs (conteneurs auto-protégés)	+	+	+
Coffre à serrure horaire	+		
SURVEILLANCE			
Caméra vidéo avec enregistrement	+		+
Caméra vidéo sans enregistrement en complément	+		
Caméra photo	+		+
Totem/borne vidéo avec enregistrement	+		+
Totem/borne vidéo sans enregistrement en complément	+	+	
Moyens de protection des systèmes d'identification		+	
Gardiennage (temporaire/besoins spécifiques)	+		+
Moyens de procédure et d'alerte (par exemple : alarme silencieuse ...)		+	+
Protection du travailleur isolé		+	
TÉLÉSURVEILLANCE ⁽²⁾			
Liaisons avec centrale de télésurveillance	+	+	
Système électronique de détection de présence		+	
Système de levée de doute audio, vidéo		+	
SALLES FORTES			
Protection physique et électronique des salles fortes	+	+	
Protection des salles fortes par une serrure horaire avec ou sans ouverture retardée clairement signalée avec ou sans dé-condamnation à distance.	+	+	
(2) Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.			

[Sécurité et agences bancaires]

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- « agence conseil » (absence de fonds),
- absence de manipulation d'espèces par le personnel,
- existence de temporisations,
- absence de détention des clés par le personnel,
- surveillance vidéo,
- maculation.

À ce titre, une signalétique normalisée professionnelle est mise à la disposition des Banques Populaires.

Les Banques Populaires s'engagent à réfléchir à la mise en place d'un système de neutralisation des billets susceptible de remplacer le dispositif des liasses piégées pouvant encore exister dans le réseau. L'état de leur réflexion sera présenté à la formation sécurité de la CPBP qui se tiendra en 2012.

Article 6 – PROCÉDURES

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets,
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- des modalités d'accès du personnel aux locaux,
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès,
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons ...),

[Sécurité et agences bancaires]

- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires),
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées,
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias),
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, dans une période de douze mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 7 – ASSISTANCE AU PERSONNEL AYANT SUBI UNE AGRESSION POUR VOL, COMMISE À MAIN ARMÉE OU AVEC VIOLENCE

Les Banques Populaires s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture,
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur,
- un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié, qu'il ait ou non assisté à l'agression, selon les modalités propres à l'entreprise,
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre une agence, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale,
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT,

[Sécurité et agences bancaires]

- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
 - de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
 - d'avis émis par la médecine du travail.

Article 8 – FORMATION

La formation de l'ensemble des personnels du réseau des Banques Populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence. Intervenant dans la mesure du possible dans les sept jours qui suivent la prise de fonctions en agence, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes,
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,
- et, à fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue de la formation et son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'intranet.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre des articles L.2323-34 et suivants du code du travail.

Article 9 – INFORMATION DE LA COMMISSION PARITAIRE BANQUE POPULAIRE

La formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France,
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,

[Sécurité et agences bancaires]

- présentation annuelle des statistiques européennes sur les agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence contre les banques,
- communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions pour vol multiples, commises à main armée ou avec violence sur une période de 12 mois calendaires.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les Banques Populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 10 – RÔLE DU CHSCT EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET INFORMATION

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc, parmi les instances représentatives du personnel, l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit la typologie,
- les procédures,
- la formation.

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque Banque Populaire.

En outre, les Banques Populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité ...) et du personnel concerné.

[Sécurité et agences bancaires]

Article 11 – SUIVI DE L'ACCORD

Lors de sa réunion annuelle, la formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord. Elle peut faire des propositions d'adaptation dans la perspective d'un renouvellement.

Elle examine en outre :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre,
- la typologie, décrite à l'article 2, de cinq concepts de points de vente, en fonction des évolutions constatées,
- le livret de sécurité et ses évolutions.

Article 12 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur le 30 juin 2012 et pour une durée de quatre ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance le 30 juin 2016.

Article 13 – DEMANDE DE RÉVISION

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 14 – DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

[Sécurité et agences bancaires]

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 juillet 2012

Pour BPCE :



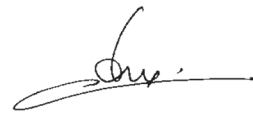
Pour la C.F.T.C :



Pour F.O. :

Pour l'U.N.S.A. :

Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.G.T. :



Pour le S.N.B. - C.F.E/C.G.C. :

Accord sur le comité interentreprises du 28 septembre 2012

PRÉAMBULE

Le Comité Interentreprises a développé ses activités sociales concernant notamment les vacances jeunes et famille depuis de nombreuses années. Il a permis la mutualisation de ces activités au bénéfice des collaborateurs et leur famille et acquis à ce titre un savoir-faire qu'il est important de conforter.

Conscientes de la nécessité pour cette instance de continuer à s'adapter, les parties signataires ont souhaité prendre en compte les évolutions de l'environnement intervenues et procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de cette instance. Dans le cadre de cette évolution, elles ont fait le choix de s'appuyer sur les pratiques et les objectifs initiaux, qui ont toujours prévalu. Elles souhaitent ainsi continuer de mettre à la disposition des comités d'entreprise adhérents un « outil » aménagé pour assurer son efficacité et destiné au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Les parties signataires se sont entendues pour fixer une période de quatre années au cours de laquelle les nouvelles dispositions qui suivent ont vocation à se mettre en œuvre et déployer leurs effets. Avant l'issue de cette période, elles apprécieront l'application du présent texte et se prononceront sur son prolongement et ses aménagements éventuels.

Ainsi, le présent accord définit-il désormais les règles de fonctionnement du Comité interentreprises.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 – I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2 – CHAMP D'INTERVENTION DU COMITÉ INTERENTREPRISES

Le Comité Interentreprises (C.I.E) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au Comité Interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au Groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

[Comité interentreprises]

Article 3 – COTISATION

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents versent au C.I.E une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS) de chacune des entreprises concernées.

Article 4 – RESPONSABILITÉ CIVILE

Le C.I.E jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5 – COMPOSITION DU C.I.E

Le C.I.E est constitué de la façon suivante :

- un représentant de l'Organe Central en sa qualité de Groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative,
- dix-huit membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est adhérent au C.I.E, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Article 6 – DÉSIGNATION DES MEMBRES TITULAIRES ET REMPLAÇANTS

Les représentants du personnel sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche (ci-après « Organisations Syndicales »), pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au C.I.E, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du C.I.E. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.I.E est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.I.E confié par l'Organisation Syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche (ci-après « Organisation Syndicale ») concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E avec une copie adressée à l'Organe Central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

[Comité interentreprises]

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de l'Organe Central en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7 – DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Un représentant de chaque Organisation Syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement est adhérent et cotisant au C.I.E, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le Délégué Syndical de Branche, la Confédération, la Fédération ou le Syndicat national au secrétariat du C.I.E, à l'employeur ainsi qu'à l'Organe Central.

Article 8 – FUSION – ABSORPTION ENTRE DES ENTREPRISES DU CHAMP D'INTERVENTION DU C.I.E : CONSÉQUENCE SUR LES MANDATS

Lorsque, suite à une fusion – absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E, un membre titulaire du C.I.E perd son mandat d'élu au Comité d'entreprise ou d'établissement, l'Organisation Syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat C.I.E jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de six mois. L'Organisation Syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du C.I.E, à l'Organe Central et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du C.I.E.

Le délai maximal de six mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9 – BUREAU

Le C.I.E élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du C.I.E, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque Organisation Syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

[Comité interentreprises]

Article 10 – RÉUNIONS PLÉNIÈRES

Le C.I.E se réunit en séance plénière trois fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès verbaux des réunions.

Article 11 – COMMISSIONS

11-1 – Missions

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées. En outre, le C.I.E a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11-4 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

11-2 – Composition

Présidées par un membre titulaire du C.I.E, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au C.I.E. À l'exception des représentants syndicaux au C.I.E, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E. Par principe, chaque membre titulaire du C.I.E a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque Organisation Syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du C.I.E est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au C.I.E confié par l'organisation syndicale.

11-3 – Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

11-4 – Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du C.I.E sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du C.I.E précédant l'année concernée.

[Comité interentreprises]

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes,
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du C.I.E communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à l'Organe Central, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E avec une copie adressée à l'Organe Central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Article 12 – CRÉDITS D'HEURES ANNUELS

Le secrétaire du Comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du C.I.E. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et l'Organe Central.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué.

■ Le secrétaire adjoint :	330 heures
■ Le trésorier :	440 heures
■ Le trésorier adjoint :	330 heures
■ Autre membre du bureau :	220 heures
■ Le président de la commission vacances :	330 heures
■ Le président de la commission audit et maîtrise des risques :	330 heures

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance.

■ Autre membre titulaire du C.I.E :	220 heures
■ Représentant syndical au C.I.E :	220 heures

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

[Comité interentreprises]

Article 13 – SECRÉTARIAT

L'Organe Central met à la disposition du C.I.E, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de l'Organe Central, à temps plein en situation de détachement,
- locaux adaptés,
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du C.I.E n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre l'Organe Central et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14 – FACILITÉS DIVERSES

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction de chaque entreprise, les informations socio culturelles du C.I.E peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS

15-1 – Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du C.I.E seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le Comité Interentreprises, selon les règles définies par le Comité Interentreprises.

Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

15-2 – Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par l'Organe Central selon les règles qu'il définit et communique annuellement au Secrétaire du C.I.E.

15-3 – Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'Organe Central, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

[Comité interentreprises]

Article 16 – CLAUSE DE SUBSTITUTION

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord Groupe Banque Populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006 et qu'elles mettent fin à tous les usages se rapportant au C.I.E jusqu'alors en vigueur.

Article 17 – CLAUSE DE BILAN

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

Article 18 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2012 et pour une durée de 4 ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance.

Article 19 – DEMANDE DE RÉVISION

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 20 – DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

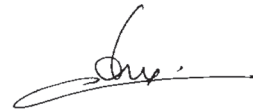
[Comité interentreprises]

Fait à Paris, le 28 septembre 2012

Pour BPCE :



Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.G.T. :



Pour F.O. :



Pour le S.N.B. - C.F.E./C.G.C. :



Pour l'U.N.S.A. :



Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 8 octobre 2013

1. PRÉAMBULE

Les accords successifs relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mis en place depuis 2007 dans les Banques Populaires démontrent l'importance accordée à la politique d'emploi des travailleurs handicapés au sein des Banques Populaires.

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap trouve une place pleine et entière dans la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans laquelle le Groupe BPCE s'est engagé dès sa création, dans le cadre de la Charte de la Diversité.

Les Banques Populaires et les organisations syndicales ont signé un premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap le 8 octobre 2007, pour la période 2008 à 2010 puis un deuxième le 24 novembre 2010 pour la période 2011 à 2013. Ces accords ont permis de déployer de nombreuses actions au sein des Banques Populaires et d'améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le bilan du deuxième accord en cours a été présenté à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) ainsi qu'aux organisations syndicales, notamment dans le cadre des commissions de suivi.

	Situation au 31/12/2010	Objectif à fin 2013	Situation à fin 2012
Taux d'emploi global	3,17 %	4 %	3,84 %
Taux d'emploi indirect	0,26 %	0,5 %	0,37 %
Recrutements (C.D.I. + alternants + C.D.D. sup 6 mois)	NS	150	273
Recrutements C.D.I.	NS	30 % des recrutements	34,8 % (95)
Stagiaires		70	81

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui permettra vraisemblablement d'atteindre un taux d'emploi global de 4 % en fin d'année 2013 et qui situe dès maintenant les Banques Populaires parmi les meilleurs taux d'emploi de la profession.

Par ce nouvel accord, les Banques Populaires et les Organisations syndicales signataires réaffirment leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'engagent, par ailleurs, à promouvoir les dispositions du présent accord auprès de leurs filiales.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Lors des réunions de suivi de l'accord en cours et des réunions de négociation du nouvel accord, les partenaires sociaux ont partagé un certain nombre de constats ayant trait au bilan de la mise en œuvre de l'accord et au contexte actuel et prévisionnel du nouvel accord. Ainsi, les Banques Populaires et les Organisations syndicales signataires considèrent que :

- Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2010 auront vraisemblablement permis d'obtenir les résultats attendus sur les différentes orientations prévues. En conséquence, ces dispositions méritent, pour l'essentiel, d'être reprises dans le présent accord.
- Le taux d'emploi de 3,84 % à fin 2012 repose principalement sur l'emploi direct au sein des Banques Populaires. Avec 1241 travailleurs handicapés en C.D.I. à fin 2012, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap au sein des Banques Populaires devient ainsi une priorité du présent accord.
- Au-delà du bilan quantitatif, la qualité de gestion des personnes en situation de handicap (intégration, maintien en emploi,...) reste une priorité.
- Les Banques Populaires ont ouvert tous leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Ainsi, sur les années 2011/2012, 75 % des salariés en situation de handicap recrutés en C.D.I. l'ont été sur des emplois commerciaux. Tenant compte du niveau de qualification de ces salariés et de la nécessité de les accompagner dans leurs parcours professionnels, le développement des compétences et l'employabilité des salariés en situation de handicap au sein des Banques Populaires constitueront également une priorité du présent accord.
- Dans un contexte économique difficile susceptible de générer une réduction du volume des recrutements globaux sur les prochaines années, le développement du recours au secteur adapté et protégé ainsi que la diversification des recrutements, notamment par le développement de l'alternance et de l'intérim, feront également partie intégrante de l'accord. Ces contrats constitueront une source prioritaire d'embauches sous contrats à durée indéterminée en fonction des besoins.
- La communication, la sensibilisation et la formation auprès de tous les acteurs et notamment des managers devront être maintenues. Une attention particulière sera notamment portée à l'information des personnes en situation de handicap, ou susceptibles d'être reconnues travailleur handicapé, sur les mesures d'accompagnement favorisant le maintien dans leur emploi ou les évolutions vers d'autres emplois.
- Enfin, la mission handicap au sein de la D.R.H. Groupe, les référents handicap au sein de chaque Banque Populaire et les Organisations syndicales signataires veilleront à poursuivre l'animation et le pilotage des actions et des résultats du présent accord avec le souci de mobilisation de tous les acteurs.

Ces orientations prioritaires devront contribuer à atteindre, a minima, un taux d'emploi de 4,3 % à fin 2016, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L.1132-1 du Code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent réaffirmer un certain nombre de principes fondamentaux :

- l'engagement de chacune des Banques Populaires à agir pour le maintien dans l'emploi et l'insertion en emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (sap, alternance, stages,...) constitue une condition incontournable de l'atteinte des objectifs du présent accord,
- coordonnée par le référent handicap, la gestion du handicap repose sur la mobilisation et l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : la Direction Générale, la D.R.H., la Direction des achats, les managers,
- les personnes en situation de handicap sont recrutées et maintenues en emploi pour leurs compétences et leur aptitude professionnelle et non au regard de leur handicap,
- le handicap ne saurait être un facteur de discrimination.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

2. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

2.1. Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la C.D.A.P.H., et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H., le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

2.2. Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la branche Banque Populaire.

3. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap participent à la réussite du présent accord.

La responsabilité de l'entreprise dans le maintien en emploi de la population des travailleurs en situation de handicap constitue une dimension essentielle de la politique en faveur du handicap.

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien en emploi seront encore renforcées.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité du présent accord, pour les trois ans de l'accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2011/2013, une plus grande part du budget Handicap sera affectée aux dépenses liées au maintien en emploi dans le présent accord.

3.1. Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part des Banques Populaires.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

À ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, font l'objet d'un suivi particulier, par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après un bilan de compétences et un accompagnement en formation adaptés aux besoins.

3.1.A. Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'inaptitude professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de pré-reprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'inaptitude professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à assurer une information sur le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistantes sociales, les gestionnaires R.H. ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

3.1.B. Réunions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi

Les médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés, une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistantes sociales sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel de la personne en situation de handicap.

Les managers et certaines personnes de l'entreprise occupant des fonctions au sein notamment des services informatiques et des moyens généraux, des experts internes ou externes... peuvent disposer d'informations et d'une expertise utiles pour éclairer sur les possibilités d'aménagement des postes et de leurs conditions d'exercice, dans le respect de la discrétion et des règles de confidentialité.

Aussi, les parties conviennent de la nécessité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de handicap, pouvant intégrer tout ou partie des acteurs selon les situations, afin de rechercher la meilleure solution possible de maintien dans l'emploi.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Pour ce faire, des réunions de maintien dans l'emploi sont mises en place dans les Banques Populaires lorsque certaines situations doivent faire l'objet d'un examen pluridisciplinaire. Ces réunions peuvent :

- aborder la situation de personnes en situation de handicap en risque à terme d'inaptitude professionnelle ou présentant des restrictions à l'emploi,
- anticiper sur les situations d'inaptitude professionnelle,
- rechercher toutes les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail, ou dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces réunions de maintien dans l'emploi (composition, conditions de mise en place, ...) sont définies par chaque Banque Populaire. Elles doivent garantir l'anonymat pour les personnes qui le souhaitent. Un point sur leur fonctionnement est présenté au CHSCT, au moins une fois par an.

3.2. Mesures de compensation du handicap

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement,
- aménagement du poste de travail et de son environnement,
- acquisition de matériel spécifique,
- aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire,
- aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- mise en place de temps partiel,
- amélioration des conditions d'accessibilité des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises), cette préoccupation doit être intégrée dans toute la mesure du possible dès la phase de construction/rénovation des bâtiments, à laquelle un ergonomiste pourra notamment participer,
- développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap,
- formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique,
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages, ...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail,
- mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi,
- bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, les Banques Populaires veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peuvent nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap, interprètes en L.S.F., auxiliaires de vie, ...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la Mission Handicap Nationale et BPCE Achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le collaborateur en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

3.3. Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux

Le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, seront prises par les Banques Populaires :

- information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux sur le contenu du présent accord et sur les résultats obtenus dans le cadre du précédent accord,
- informations régulières sur l'état d'avancement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- communication des situations réussies d'insertion et de maintien dans l'emploi,
- sensibilisation et formation pendant la période de l'accord sur la mise en œuvre de dispositifs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Dans ce cadre, les services de santé au travail et les services sociaux pourront être invités à jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces dispositifs dans le cadre de leurs missions.

3.4. Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et de la Lourdeur du Handicap

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.) relève d'une démarche volontaire de chaque individu. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'informations sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation,...

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes R.H.,...) sur la R.Q.T.H. et son renouvellement.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (R.L.H.) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette R.L.H. pour définir et évaluer les objectifs de performance du collaborateur.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

4. AIDES À DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

4.1. Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord de branche et des dispositifs mis en œuvre localement.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (M.D.P.H.) du département de résidence du salarié.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le référent handicap et/ou les services de santé au travail et/ou les services sociaux.

À cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou quatre demie journées, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.), et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

4.2. Les aides apportées aux personnes en situation de handicap

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la gestion du parcours professionnel, les parties signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou prestations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap.

Ces aides peuvent faire l'objet de participations financières complémentaires accordées par d'autres organismes sans pouvoir dépasser le coût réel de l'équipement.

Chaque entreprise, dans la limite des plafonds réglementaires imputables sur le budget de l'accord admis par l'Urssaf, et du coût réel des équipements, définira chaque année les montants des différentes aides prévues en fonction de ses priorités et de son budget. Elle veillera à en informer les personnes potentiellement concernées.

■ Les aides techniques

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant l'utilisation d'un équipement (appareillage, fauteuil) ou matériel spécifique. Cette participation est étendue aux formations nécessaires à l'utilisation des aides techniques.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

■ Les aides aux déplacements et à la mobilité

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant le passage du permis de conduire du fait de l'altération de sa mobilité, les Banques Populaires participent aux frais liés au permis aménagé. Cette aide est non renouvelable.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite l'adaptation de son véhicule, les Banques Populaires participent aux frais attenants dans la limite de 50 % du supplément de prix demandé pour cet aménagement.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé ne permet pas l'utilisation des transports en commun et nécessite l'acquisition d'un véhicule, les Banques Populaires participent aux frais attenants dans la limite du plafond autorisé et fixé chaque année. Cette aide est renouvelable tous les 3 ans en cas de pathologie évolutive.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, les Banques Populaires participent aux frais attenants. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein ou entre Banques Populaires. Ces aides ne sont pas cumulables avec les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues dans d'autres accords collectifs, notamment l'accord de Groupe GPEC.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

Par ailleurs, dans le cadre des possibilités offertes par la réglementation, les parties invitent les entreprises qui le souhaitent à étudier la mise en œuvre des dispositions permettant le don par un salarié de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant handicapé.

5. DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Parce que les personnes en situation de handicap ont pu rencontrer des difficultés pour suivre une scolarité « classique » ou parce que la survenance de leur handicap les a amenées à se reconvertir professionnellement, elles sont peu nombreuses à disposer des niveaux de diplômes attendus pour l'exercice de nos emplois.

C'est pourquoi les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire du présent accord.

5.1. Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès que l'ensemble des collaborateurs aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : Bilan de Compétences, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, période de professionnalisation.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Les managers, les gestionnaires R.H. et les équipes Formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement notamment à travers les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Dans ce cadre, la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) collective ou de périodes de professionnalisation sera envisagée et expérimentée. Une aide à la constitution des dossiers de VAE pourra être proposée en fonction des besoins.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront également encouragées. À cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Ainsi :

- lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation susceptibles de concerner certains collaborateurs en situation de handicap sera testée,
- le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur,
- en cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé,
- si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par les entreprises,
- les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 2 années consécutives fera l'objet d'un examen par la D.R.H.

5.2. Parcours professionnel des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Afin de supprimer tout risque de discrimination et d'anticiper sur les situations à risque d'inaptitude professionnelle il est convenu que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un point de carrière, avec un gestionnaire R.H., au minimum tous les 3 ans. Cet entretien, portant notamment sur les conditions d'emploi et de rémunération, peut être l'occasion d'identifier les besoins spécifiques en formation professionnelle des collaborateurs, en lien avec leur situation de handicap.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

La D.R.H. portera une attention particulière aux besoins de développement des compétences mis en évidence dans les appréciations professionnelles des collaborateurs en situation de handicap afin de mettre en place les actions nécessaires.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin de définir les objectifs et les résultats attendus, en tenant compte de cette situation.

Préalablement à cette appréciation il est demandé aux managers de s'assurer, en lien avec le référent handicap ou le gestionnaire R.H., que la compensation partielle ou totale du handicap a été effective sur la période considérée.

De manière plus globale afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel, les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors des entretiens professionnels.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou le gestionnaire R.H. Les entreprises organisent ce rendez-vous dans les meilleurs délais (trois mois maximum).

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap (cf. article 6.2).

Dans le cadre des entretiens de deuxième partie de carrière, une attention particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que, à compétences équivalentes, la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution salariale corresponde à minima à la proportion de l'ensemble des salariés en ayant bénéficié.

6. RECRUTEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre du présent accord, les entreprises poursuivront la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les orientations en matière de recrutement de personnes en situation de handicap doivent tenir compte d'un certain nombre de facteurs externes et internes :

- le public des travailleurs handicapés en recherche d'emploi est un public dont les compétences ou les restrictions à l'emploi peuvent se traduire par un décalage avec les niveaux d'exigence pour occuper les emplois actuels et futurs, ou avec les conditions d'exercice de certains emplois au sein de nos entreprises,

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

- le réseau des partenaires dans le cadre d'une recherche d'emplois des travailleurs en situation de handicap est complexe et rend ainsi difficile le process de recrutement des personnes en situation de handicap,
- de nombreuses entreprises publiques et privées œuvrent actuellement pour le développement de leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap en recherchant des candidats présentant des profils similaires,
- le contexte économique risque d'être moins porteur en termes de recrutement sur la période de l'accord,
- dans la mesure où, à l'issue d'un C.D.D. ou d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un C.D.I. et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

6.1. Recrutement de personnes en situation de handicap

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des Banques Populaires.

6.1.A. Volume prévisionnel des recrutements

Sur la période triennale d'application de l'accord, les Banques Populaires prévoient de recruter 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

- les C.D.I.,
- les C.D.D. d'une durée supérieure à 6 mois,
- les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi ces recrutements, les Banques Populaires veilleront à conclure au minimum, et sur la durée de l'accord, 30 % de C.D.I. y compris les C.D.I. conclus à la suite d'un C.D.D., d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Parmi ces recrutements, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à recruter autant de femmes que d'hommes.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quelle que soit le dispositif permettant celle-ci.

À cet effet, les Banques Populaires mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Le recours aux contrats en alternance est en effet une réelle opportunité, qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.

Pour ce faire, il est recherché tout partenariat local ou national favorisant les dispositifs d'alternance tel que le dispositif interbancaire HandiFormaBanque par exemple.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Les parties au présent accord considèrent que le recours aux missions temporaires peut être davantage utilisé.

Ainsi, une attention particulière sera accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément constituera un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises. Dans le cadre d'appel d'offres auprès des entreprises de travail temporaire (E.T.T.), il sera demandé à chacune de s'engager sur sa capacité à proposer des salariés en situation de handicap aux Banques Populaires.

Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

6.1.B. Processus de recrutement

Il est rappelé que l'article L.1132-1 al. 1 du Code du travail précise que, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son état de santé ou de son handicap ». Le candidat, travailleur en situation de handicap, est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats.

Tout recrutement de travailleurs en situation de handicap opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi liées au handicap.

Néanmoins au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap. Aussi, les entreprises examinent avec attention toutes les candidatures de personnes en situation de handicap y compris celles émanant de personnes peu qualifiées.

6.2. Intégration des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe, dans chaque entreprise, du même dispositif d'intégration que les autres collaborateurs.

Toutefois, l'expérience acquise lors de la mise en œuvre des précédents accords permet d'affirmer la nécessité d'un parcours d'intégration complémentaire, notamment pour les collaborateurs pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

L'identification par le médecin du travail au plus tôt de la prise de poste des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. À ce titre la visite médicale de pré-embauche et le recours à un ergonomiste sont reconnus par les parties signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Par ailleurs, les Banques Populaires mettent en place un parcours d'intégration complémentaire pour chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'intégrer ses besoins spécifiques.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- la remise d'une « fiche de synthèse » sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles,
- un point avec le référent handicap de l'entreprise dans les 15 jours suivant la prise de poste,
- durant la période d'essai :
 - un bilan mensuel réalisé entre le manager et le référent handicap,
 - la sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré.

Dès la prise de fonction, compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap,
- recours aux prestations d'un ergonome en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail,
- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant),
- soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de la préservation de l'anonymat lorsque celui-ci est souhaité.

Dans le cadre de l'alternance, les entreprises porteront une attention particulière à la progression des personnes en situation de handicap.

6.3. Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des Banques Populaires des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Les parties signataires sont conscientes de la difficulté à accueillir des stagiaires car les étudiants en situation de handicap sont peu nombreux et les partenariats avec les écoles et universités difficiles à mettre en place du fait de la multiplicité des intervenants.

C'est pourquoi, tous les types de stage seront favorisés :

- stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire - art. L.6341-3 du code du travail,
- stages organisés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du Code du travail (AGEFIPH) « Appui Projet »,
- stages prescrits par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail (Pôle Emploi),

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

- stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L.331-4 du code de l'éducation,
- stages en milieu professionnel, au titre de l'art. 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Malgré les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accord 2011/2013, les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche Banque Populaire et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap,...) seront favorisées.

6.4. Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap, les parties conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

6.4.A. Développement des partenariats

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le renforcement des partenariats avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est poursuivi.

Ces partenariats ont pour objectifs :

- de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises,
- de préciser les principaux métiers de la branche Banque Populaire,
- de développer le nombre de candidatures.

Il est rappelé que chaque Banque Populaire est en charge du développement des partenariats dans son bassin d'emploi, les partenaires étant implantés au plus près de l'activité économique.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (HandiFormaBanque, Pôle Emploi, Cap Emploi, MDPH, A.F.I.J., association Tremplin, C.R.P., missions locales ...) et la transmission des offres d'emploi,
- les partenariats avec les Conseils Régionaux et Généraux et structures régionales (P.R.I.T.H.),
- la participation à des forums régionaux spécifiques,
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la collaboration avec les C.R.P., écoles ou universités implantées nationalement et localement,
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs en situation de handicap (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel).

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

La Mission Handicap Nationale a pour rôle d'assurer :

- le développement des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de la formation des personnes en situation de handicap, mais aussi avec des annonceurs spécialisés,
- l'élaboration de tout support visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La mise en place d'actions internes aux entreprises (type « portes ouvertes », « découvertes métiers ») sera privilégiée dans la recherche d'une meilleure efficacité du sourcing.

6.4.B. Plan de communication externe

La Mission Handicap Nationale en complémentarité des actions des entreprises, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- plan de communication externe recrutement branche avec mise à disposition des entreprises de supports de communication,
- promotion sur le site internet Groupe de recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec création d'un espace dédié intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel,
- élaboration d'un plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

7. RECOURS AU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,37 % à fin 2012 pour un objectif de 0,5 % à fin 2013 et une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours au secteur adapté et protégé représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître encore leurs ambitions dans cette direction.

Cette position repose notamment sur les constats suivants :

- Le contexte économique et les difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap limiteront les possibilités d'embauche au sein des entreprises dans les prochaines années.
- Malgré les aménagements et accompagnements prévus par les entreprises, certaines personnes, au regard de la nature de leur handicap, ne peuvent accéder au milieu ordinaire.
- Le recours au secteur adapté et protégé peut constituer une première étape dans l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire à terme.

Le développement des activités confiées au secteur adapté et protégé constitue donc une des priorités de l'accord. Il s'agit d'un des axes de développement de la Responsabilité Sociale d'Entreprise concrétisé dans le projet Phare (Politique Handicap et Achat REsponsable) et la charte attenante.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,6 %.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, à savoir :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises,
- la mise à jour régulière des Établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaitées et leur référencement par BPCE Achats,
- l'intégration par les services achats, d'EA et ESAT dans les appels d'offre,
- l'intégration du recours au secteur adapté et protégé dans les appels d'offre auprès des prestataires ordinaires et dans les contrats signés avec eux,
- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats de Banque Populaire avec l'appui de BPCE Achats,
- la sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel pour leurs activités d'œuvres sociales telles que les événements pour le personnel, les repas pour les Institutions Représentatives du Personnel,...

Dans le cadre du recours au secteur adapté et protégé, les Banques Populaires veilleront dans la mesure du possible à développer des conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des entreprises prestataires.

Dans le même esprit, les entreprises veilleront, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur adapté et protégé qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur adapté et protégé pour asseoir leur développement, les parties signataires de l'accord souhaitent, dans la mesure du possible, apporter une aide spécifique aux E.S.A.T. ou E.A. pour favoriser leur développement.

Ces aides en moyens et compétences concerneront, conformément à la réglementation, des aides à la formation et des aides techniques.

8. SENSIBILISATION ET FORMATION DES ACTEURS INTERNES

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des Banques Populaires au cours des précédents accords, notamment à l'attention de la filière R.H. (recrutement, gestion de carrière), des managers, des Institutions Représentatives du Personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les collaborateurs et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu en bénéficier à ce jour,
- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents Handicap notamment),
- à renforcer la sensibilisation des collaborateurs qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

8.1. Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap.

Les parties conviennent de l'importance de prolonger les actions engagées dans le cadre du précédent accord et d'en développer de nouvelles pour poursuivre le travail de sensibilisation aidant au changement des représentations.

En interne, la sensibilisation par les outils de communication visera les managers, les Institutions Représentatives du Personnel, les équipes R.H., les fonctions Achats et Informatique, et plus largement l'ensemble des collaborateurs des entreprises du périmètre de l'accord.

La Mission Handicap Nationale met à la disposition des entreprises l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation sur le handicap et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Les outils de sensibilisation peuvent concerner :

- la conception d'une synthèse du bilan de l'accord 2011 - 2013,
- une plaquette d'information sur l'accord 2014 - 2016,
- la mise à jour du guide sur les handicaps,
- une communication de l'accord de branche sur le site intranet (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel),
- un dispositif d'information et de communication à destination des entreprises pour diffusion auprès des collaborateurs,
- une actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet de la branche,
- des outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap,
- un bilan intermédiaire et final du présent accord.

La mise à disposition de supports plus spécifiquement orientés sur les bonnes pratiques et utilisables par les managers et les directions concernées de l'entreprise pourra être étudiée en fonction des besoins :

- recrutement,
- maintien dans l'emploi,
- achat et sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé.

Afin de favoriser la sensibilisation, les différents canaux seront utilisés et notamment les nouvelles technologies telles que site intranet, visio conférence, ...

À partir de ces éléments, les Banques Populaires élaborent un programme de sensibilisation de leur personnel utilisant les supports proposés par la Mission Handicap Nationale, mais aussi tout autre support élaboré de façon spécifique (outils pédagogiques de sensibilisation, organisation de journées de sensibilisation en interne, participation à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, outils de communication interne permettant de relayer efficacement les informations sur le développement de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap).

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

8.2. Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins :

- **Formation des nouveaux référents handicap** : les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Banque Populaire et les moyens à disposition.
- **Formation des référents en place et de la Mission Handicap Nationale** : actualisation des compétences, animation et déploiement de l'accord.
- **Formation des gestionnaires R.H.** : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap dont les moyens de compensation sont épuisés, la démarche d'accompagnement individuel.
- **Formation des Managers** : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un collaborateur en situation de handicap.
- **Formation des représentants du personnel** : sensibilisation au handicap, orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, accompagnement dans le maintien dans l'emploi.
- **Formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap** : développement de la connaissance du handicap, identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail.
- **Formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien en emploi (moyens généraux, informatique,...) ou du recours au secteur adapté et protégé (fonction achats).**

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la Mission Handicap. Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des Banques Populaires, afin de favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

9. ORGANISATIONS ET MOYENS DÉDIÉS AU PILOTAGE DU PROJET

Les enseignements issus de la mise en œuvre du précédent accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap montrent toute l'importance du pilotage du projet aux niveaux branche et entreprise.

Ce pilotage est assuré par :

- une Mission Handicap Nationale en charge de piloter le plan d'action global et d'accompagner les entreprises,
- un comité de pilotage au sein de la D.R.H. en entreprise, en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action annuel,
- un Référent Handicap Entreprise.

9.1. Mission Handicap Nationale

La Mission Handicap Nationale, assurée par la D.R.H. Groupe BPCE, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche,
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche et représenter la branche dans les instances nationales sur les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap,

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

- animer le réseau de Référents Handicap notamment dans le cadre du partage d'expériences,
- accompagner les entreprises dans la conception de leur plan d'action annuel,
- consolider les résultats obtenus par le biais non seulement des D.O.E.T.H., mais aussi des analyses qualitatives fournies par les entreprises,
- assurer le suivi du budget et notamment veiller à l'utilisation conforme des lignes budgétaires de l'accord,
- préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord,
- entretenir les relations avec la D.G.E.F.P. et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

La Mission Handicap Nationale est composée d'un Responsable de Mission, d'un Chef de Projet et d'un Assistant, à raison d' 1.5 ETP pour la branche Banque Populaire.

9.2. Comité de Pilotage Handicap

Conscientes que la politique handicap doit être portée au plus haut niveau et relever d'un projet transversal d'entreprise, les Banques Populaires mettent en place un Comité de Pilotage Handicap dont elles définissent la composition et la fréquence des réunions au regard de leur taille, des efforts à réaliser pour améliorer leur taux d'emploi et des moyens dont elles disposent dans le cadre de leur budget. La Direction des Ressources Humaines et la fonction Achats sont représentées dans ce comité de pilotage.

Le Comité de Pilotage Handicap a pour objet, au regard de l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap, de proposer à la Direction Générale, à la Direction des Ressources Humaines et à la fonction Achats un plan d'actions annuel visant à atteindre les objectifs de l'accord de branche.

L'engagement de toutes les Banques Populaires est un facteur essentiel de réussite de la politique Handicap au niveau de la branche Banque Populaire. Le présent accord sera décliné à travers un plan d'actions annuel intégrant les principaux objectifs et indicateurs pour chaque entreprise.

Ce plan d'action aborde les différents axes de l'accord :

- maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap,
- recrutement et insertion des travailleurs en situation de handicap,
- recours au secteur adapté et protégé,
- sensibilisation et formation des équipes.

9.3. Référent Handicap Entreprise

Dans la continuité des précédents accords et fort des expériences réussies, un Référent Handicap Entreprise est nommé dans chaque Banque Populaire qui en informe les salariés. Le Référent Handicap Entreprise anime la politique handicap de son entreprise et coordonne avec le Comité de Pilotage Handicap la mise en œuvre du plan d'action au sein de son entreprise. Une lettre de mission précise le temps alloué pour remplir cette mission, équivalent au minimum à 30 % du temps d'activité du Référent Handicap Entreprise.

Il veille :

- à la mise en œuvre de chacune des actions prévues dans l'accord de branche au sein de son entreprise,
- à la promotion de l'accord de branche auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires,

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

- au développement du réseau des partenaires externes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes,
- à la mise à jour régulière des données concernant les salariés en situation de handicap et le budget de son entreprise ainsi qu'au reporting nécessaire au suivi de l'application de l'accord et du plan d'actions local auprès de la Mission Handicap Nationale.

L'animation du réseau des Référénts Handicap Entreprise a été une réelle clé de succès de la mise en œuvre des précédents accords, notamment à travers la réflexion partagée sur la construction des plans d'action et sur l'échange de bonnes pratiques entre les Référénts Handicap Entreprise. Pour poursuivre la dynamique impulsée, au minimum deux réunions annuelles auxquelles participent les Référénts Handicap Entreprise sont organisées par la Mission Handicap Nationale.

Lors de ces réunions, des experts du handicap peuvent être invités afin d'éclairer les échanges des participants. Les Délégués Syndicaux de Branche des organisations syndicales signataires sont conviés à ces apports d'expertise.

9.4. Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il est rappelé que les Institutions Représentatives du Personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment lors de l'identification des besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.

À ce titre et conformément aux articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail, le Comité d'entreprise et le CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou remise au travail des travailleurs en situation de handicap. Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès de leurs CHSCT et Comité d'entreprise.

10. SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent d'un nécessaire suivi de la mise en œuvre de l'accord de Branche.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

10.1. Suivi au niveau de la branche

Le suivi au niveau de la branche est assuré par une Commission de suivi de l'accord. Cette Commission étudie le bilan de la mise en œuvre de l'accord et peut contribuer à son évolution en proposant, au regard des résultats obtenus et/ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements.

Deux réunions par an de la Commission de suivi branche sont organisées :

- 1^{ère} réunion : présentation du plan d'action de la branche de l'année en cours ;
- 2^e réunion :
 - bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap tant sur le plan quantitatif que qualitatif sur l'exercice écoulé,
 - bilan financier global de l'année écoulée et orientation de l'année en cours.

Les éléments sont remis aux membres de la Commission de suivi de branche 7 jours avant la tenue des réunions.

La Commission de suivi branche est composée de 2 représentants par Organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la D.R.H. Groupe BPCE, dont un représentant de la Mission Handicap Nationale.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de branche lors des réunions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Effectués sur le temps de travail, les délais de route ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des Banques Populaires situées en dehors du territoire métropolitain.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la Commission de suivi sont remboursés dans les mêmes conditions.

10.2. Suivi au niveau des entreprises

Les parties au présent accord soulignent le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises veillent au partenariat avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs missions respectives.

Elles présentent à ce titre aux CHSCT et Comité d'entreprise :

- le plan d'action handicap de l'entreprise,
- le bilan de l'emploi de l'année écoulée des personnes en situation de handicap de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif à partir des critères du présent accord et du plan d'actions de l'entreprise,
- le bilan financier global de l'année écoulée.

Aucune information sur les situations individuelles ne pourra être communiquée.

10.3. Bilan à la D.G.E.F.P.

Chaque année un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'évolution du taux d'emploi et l'état d'avancement du plan d'action prévu dans l'accord est adressé et présenté à la D.G.E.F.P.

Cette présentation fait l'objet d'une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d'atteindre, à l'issue de l'accord, les objectifs fixés.

11. BUDGET DE L'ACCORD HANDICAP

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des Banques Populaires s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des D.O.E.T.H. de toutes les Banques Populaires permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise réalise à partir de l'outil mis à disposition sa D.O.E.T.H. au plus tard pour le 28 février de l'année.

Un reporting détaillé des dépenses effectuées tant par la Mission Handicap Nationale que par les entreprises est réalisé sur un outil de gestion spécifique.

Le budget prévisionnel de l'accord est fourni en annexe 2 du présent accord à titre indicatif.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P. n°2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de la branche.

11.1. Ressources de la Mission Handicap Nationale

Pour financer les actions de la Mission Handicap Nationale et plus particulièrement les actions faisant l'objet d'une mutualisation entre les Banques Populaires, chaque entreprise versera, à la Mission Handicap Nationale, l'équivalent de 25 % de son budget défini par sa D.O.E.T.H. au titre de la première année.

Au cours des trois années d'application de l'accord, il est procédé à un réajustement du budget et de la quote-part nationale au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

L'appel de fonds de la quote-part nationale, est réalisé pour l'année, au 31 mars sur la base du montant prévisionnel déterminé par les D.O.E.T.H. remontées à la Mission Handicap Nationale et fait l'objet d'un réajustement le 31 mars de l'année suivante après établissement de la D.O.E.T.H. définitive. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

Il est convenu entre les parties que 90 % du budget non consommé du précédent accord, est reporté sur le présent accord sur une ligne budgétaire spécifique, sous réserve de l'accord de l'autorité d'agrément.

Ce report est destiné à financer les projets nationaux suivants :

- l'accompagnement des entreprises dans le développement de l'accessibilité des postes de travail notamment des collaborateurs déficients visuels et auditifs et le soutien aux innovations technologiques,

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

- la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes en situation de handicap au sein des entreprises,
- la dynamisation des achats auprès du secteur adapté et protégé dans le prolongement du programme PHARE.

Chaque projet fait l'objet d'une présentation lors des Commissions de Suivi de branche.

11.2. Ressources des Missions Handicap Entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa D.O.E.T.H. dans le respect des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Toutefois, une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée sur la base de l'accord de chacune des entreprises concernées.

12. DURÉE, RÉVISION, PUBLICITÉ

12.1. Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés de ce présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2016, date de fin d'application de celui-ci. Cet accord ne pourra en aucun cas, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

12.2. Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

12.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 octobre 2013

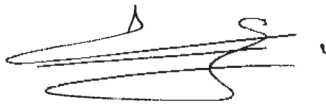
Pour BPCE :



Pour la C.F.D.T. :



Pour la C.F.T.C. :



Pour la C.G.T. :

Pour F.O. :



Pour le S.N.B. - C.F.E/C.G.C. :



Pour l'U.N.S.A. :



[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

ANNEXE 1

Glossaire

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées.

AFIJ : Association pour la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés.

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et a remplacé la COTOREP.

Cap Emploi : Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées.

Tremplin : Club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées.

ESAT : Établissement et services d'aides par le travail.

EA : Entreprise adaptée.

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

CRP : Centre de rééducation professionnelle.

DOETH : Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés.

PRITH : Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés.

LSF : Langue des signes française.

RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap.

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées.

DGEFP : Direction Générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

[Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap]

ANNEXE 2

Budget de l'accord

	2014	2015	2016
Maintien en emploi	30 %	30 %	30 %
Formation	17 %	17 %	17 %
Embauche et insertion	15 %	15 %	15 %
Information/sensibilisation	15 %	15 %	15 %
Pilotage et suivi	13 %	13 %	13 %
Recours au SAP	10 %	10 %	10 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Accord formation du 24 octobre 2014

PRÉAMBULE

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale a conduit les partenaires sociaux à mettre les textes relatifs à la formation professionnelle en conformité avec la loi et les textes réglementaires.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, ils ont souhaité regrouper dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des Banques Populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance.

En conséquence, les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions suivantes :

- Accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques (dont les dispositions ont été maintenues en application de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009),
- Accord relatif à la formation et à l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel du 8 novembre 2006,
- Accord relatif à la formation professionnelle en alternance du 6 septembre 2007.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité rappeler leur attachement à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la Branche. Le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans la Branche Banque Populaire, ainsi que de l'accord GPEC Groupe.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 14 mars 2013.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

[Accord formation]

TITRE 1 – ACCÈS ET MAINTIEN À L'EMPLOI

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la Branche dans la cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en terme d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la Branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permet le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

Article 2 – LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 2.1. – Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères,
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 4.4. du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées,
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises,
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.

Article 2.2. – Publics

Ce contrat est ouvert :

- 1) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale,
- 2) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale,
- 3) aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus,
- 4) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion,

[Accord formation]

5) dans les départements d'Outre-Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Article 2.3. – Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

Article 2.4. – Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la Branche, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

Pour les moins de 26 ans :

■ montant non inférieur à 13 x 70 % du Smic,

ou

■ montant non inférieur à 13 x 80 % du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.

Dès l'âge de 26 ans :

■ montant non inférieur à 13 x Smic ni à 85 % du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié « niveau B ».

[Accord formation]

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.5. – Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 2.6. – Information du salarié

Avant la signature du contrat de professionnalisation, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non continuation de la relation contractuelle, le collaborateur bénéficie à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire de l'AFB et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

Article 3 – LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 3.1. – Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

[Accord formation]

Article 3.2. – Durée du contrat

Article 3.2.1. – Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation prévu. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 3.2.2. – Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage,
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu,
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience,
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 3.3. – Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé.

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le C.F.A. dans les deux mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la D.R.H., en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L.6-223-5 à L.6-223-8 et R.6623-22 à R.3323-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

[Accord formation]

Article 3.4. – Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié « niveau B » ou du SMIC.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

■ 18 ans à moins de 21 ans application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage soit :

- 1^{ère} année : 43 %,
- 2^e année : 51 %,
- 3^e année : 67 %.

■ 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :

- 1^{ère} année : 57 %,
- 2^e année : 67 %,
- 3^e année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 3.5. – Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

[Accord formation]

Article 4 – DISPOSITIONS COMMUNES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 4.1. – Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

Article 4.2. – Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la Branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 4.3. – Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. À cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc...).

Article 4.4. – Le tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale

La Branche Banque Populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « Maître d'apprentissage »).

[Accord formation]

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire,
- de veiller au respect de l'emploi du temps,
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation,
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tutorat :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience,
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tutoré à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif,
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tutoré,
- l'activité du tutorat est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum (dont deux collaborateurs en contrat d'apprentissage au plus),
- le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur,
- la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.

En outre, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

[Accord formation]

Article 5 – LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des collaborateurs, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des collaborateurs et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Les entreprises ont la possibilité, par accord collectif, d'élaborer un plan de formation triennal, de déterminer le calendrier de consultation annuelle du comité d'entreprise et le cas échéant de compléter la liste des informations à transmettre au comité d'entreprise prévue aux articles D.2323-5 et D.2323-6 du code du travail.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an⁽¹⁾. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées « dans les conditions du hors temps de travail » ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord conformément aux dispositions du Code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des actions de formations entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la Branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations. Il s'agit là de pouvoir mettre à disposition tant que possible autant la formation présentielle que la formation à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

(1) Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

[Accord formation]

Article 6 – FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE

Concernant les formations à distance telles que prévues à l'article L.6353-1 du code du travail, la branche préconise les principes :

Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise,
- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites,
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation,
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre :

■ Durée des séquences :

- la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

■ Les modalités d'accompagnement :

- la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes,
- les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
 - les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
 - les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

■ Les modalités de suivi de l'action :

- Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF)⁽²⁾ et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF.
- L'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces dernières ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées.
- Lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours aux éléments suivants :
 - justificatifs de réalisations des travaux demandés en application du 1° de l'article L.6353-1 du code du travail,
 - les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation,
 - les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

(2) Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

[Accord formation]

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les orientations et priorités de formation définies par la Branche.

TITRE 2 – SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 7 – LES CERTIFICATIONS

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les certifications professionnelles sont organisées en 3 registres :

1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État inscrits de droit au RNCP.
2. Les certificats de Qualification Professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP.
3. Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications validées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instance placée auprès du premier ministre.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale,
- la formation par alternance,
- la formation continue,
- la validation des acquis de l'expérience.

Article 8 – L'ACCÈS À L'INFORMATION

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi la D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc...), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle ...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

[Accord formation]

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés dans l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications au fur et à mesure de leur élaboration.

Par ailleurs, la D.R.H. de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer y compris sur le périmètre de la Branche.

Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation, la D.R.H. de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous.

Le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

Article 9 – LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 9.1. – Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi et le développement de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié,
- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 2 du présent accord,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective,
- de participer au développement des compétences du salarié,
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

[Accord formation]

Article 9.2. – Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :
 - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise,
 - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique.
- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou un congé d'adoption.
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du Code du travail.
- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.
- Aux salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 12 mois.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 9.3. – Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de période de professionnalisation (de catégorie 2 – développement des compétences) peuvent avoir lieu soit à l'initiative du collaborateur dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

[Accord formation]

Article 10 – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La validation des acquis de l'expérience relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

Article 11 – LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

[Accord formation]

TITRE 3 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Article 12 – PROPRIÉTÉS DU CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte personnel de formation.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13 – LES MODALITÉS D'ALIMENTATION

Article 13.1. – Principes généraux

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée prorata temporis de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

Article 13.2. – Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

[Accord formation]

Article 13.3. – Transition DIF-CPF

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), **à compter du 1^{er} janvier 2015**.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Article 14 – LES FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L.6323-16 et L.6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L.6314-2 du présent code.
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L.335-6 du code de l'éducation.
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L.5312-1 et L.5214-1 du présent code.
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L.6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article 15 – LES MODALITÉS DE MOBILISATION

Article 15.1. – Mobilisation du CPF hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 15.2. – Mobilisation du CPF pendant le temps de travail

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, < ou > = à 6 mois).

[Accord formation]

Conformément aux dispositions de l'article R.6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants ; l'accord préalable de l'employeur ne portant que sur le calendrier de la formation :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans),
- pour acquérir le socle de compétences de base,
- ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 15.3. – Modalités de mobilisation

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au compte personnel de formation qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- La liste élaborée par la **commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche Banque Populaire** ;
- La liste élaborée par le **Comité paritaire interprofessionnel national** pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- La liste élaborée par le **comité paritaire interprofessionnel régional** pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L.6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Ces listes sont actualisées de façon régulière.

Article 15.4. – Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

Article 16 – RÉMUNÉRATION ET PROTECTION SOCIALE

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

[Accord formation]

TITRE 4 – ORIENTATION ET ACTIONS RELATIVES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 17 – LE BILAN DE COMPÉTENCES

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du Code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du Code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le collaborateur qui souhaite suivre un bilan de compétences, doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'État au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, le collaborateur peut alors demander, à son employeur, de suivre un bilan de compétences au titre du compte personnel de formation.

Article 18 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit.

Tous les 6 ans, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) suivi au moins une action de formation,
- 2) acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience,
- 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

[Accord formation]

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 19 – DURÉE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L.2222-4, al. 2 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

À l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur deux années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé.

Article 20 – DEMANDE DE RÉVISION

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 21 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

[Accord formation]

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 octobre 2014

Pour BPCE :



Pour la C.F.D.T. :

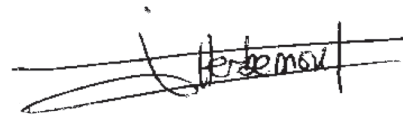


Pour la C.F.T.C. :

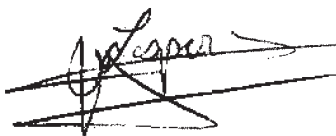
Pour la C.G.T. :

Pour F.O. :

Pour le S.N.B. - C.F.E./C.G.C. :



Pour l'U.N.S.A. :



Groupe BPCE
DRH
50, avenue Pierre Mendès-France
75201 Paris Cedex 13