

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective Banque populaire du 15 juin 2015 - Etendue par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 28 sept. 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3210

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective Banque populaire du 15 juin 2015 - Etendue par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 28 sept. 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 12 décembre 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000031197865

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000031197865

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:35

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 69.1	•
Article 69.2	•
Article 69.3	•
Article 69.4	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 51.1	•
Article 51.2	•
Article 52	•
Article 52.1	•
Article 52.2	•
Article 53	•
Article 53.1	•
Article 53.2	•
Article 54	•
Article 54.1	•
Article 54.2	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 59.1	•
Article 59.1	•
Article 59.2	•
Article 60	•
Article 49	•
Article 39	•
Article 40	•

Article 41	•
Article 42	•
Article 42.1	•
Article 42.2	•
Article 42.3	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 33	•
Article 33.1	•
Article 33.2	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article	•
Article 26	•
Article 26.1	•
Article 26.2	•
Article 27	•
Article 27.1	•
Article 27.2	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 29.1	•
Article 29.2	•
Article 29.3	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•

Article 6.6	•
Article 6.7	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 14	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article 14.3	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 17.1	•
Article 17.2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 5	•

Avenant salaires en vigueur

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article	•

Avenant : Accord du 15 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

- Article
- Article
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article
- Article
- Article 12
- Article 13
- Article
- Article
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 17
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article
- Article

Avenant : Accord du 9 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 13.1	•
Article 13.2	•
Article 13.3	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 30 juin 2023 relatif au comité des activités sociales et culturelles interentreprises

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•

Article 11.2.1	•
Article 11.2.2	•
Article 11.3	•
Article 11.4	•
Article 11.5	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 15.1	•
Article 15.2	•
Article 15.3	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 17.1	•
Article 17.2	•
Article 17.3	•
Article	•

Avenant : Accord du 2 juillet 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 10	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•

Article 12
Article 13
Article 13.1
Article 13.2
Article 13.3
Article
Article
Article
Article

Avenant : Accord du 27 août 2025 relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap (2026-2028)

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article

Avenant salaires : Avenant du 26 mars 2018 relatif à la modification de l'article 40 concernant les salaires minima conventionnels

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 13 février 2020 relatif à la modification de l'article 40 de la convention collective

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 21 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024 (article 40 de la convention collective)

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article 5 •

Article 6 •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective Banque populaire du 15 juin 2015 - Etendue par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 28 sept. 2021

ART.

Conformément à l'article 5.1 de l'avenant du 6 décembre 2023 :

Les termes « comité d'entreprise », « délégués du personnel » et « comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « comité social et économique » ou « CSE ».

Les termes « comité d'entreprise et d'établissement » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « CSE d'entreprise et d'établissement ».

Les termes « comité d'entreprise ou d'établissement » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « CSE d'entreprise ou d'établissement ».

Les termes « comités d'établissement » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « CSE d'établissement ».

Les termes « ou délégation unique du personnel », « ou de la délégation unique du personnel » et « ou d'une délégation unique du personnel » présents dans le texte de la convention collective en sont supprimés.

Les termes « CIE » présents dans le texte de la convention collective sont remplacés par « CASCIE ».

ART.

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 du 2 décembre 2004 relatif à la migration des banques à informatique autonome sur I-BP ;
- accord du 23 mars 2006 relatif à l'application de l'accord de branche du 25 février 2006 sur les retraites professionnelles bancaires ;
- 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 ;
- 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 du 18 mars 2010 sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle ;
- 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 ;
- avenants n° 1 du 11 janvier 2012 et n° 2 du 19 octobre 2012 à 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 ;
- avenant n° 2 du 15 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à la désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective ;
- accord du 12 juillet 2012 sur la sécurité et agences bancaires ;
- accord du 28 septembre 2012 sur le comité interentreprises ;
- accord du 8 octobre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- accord formation du 24 octobre 2014.

Titre II « Dialogue social », chapitre Ier « 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.
A titre d'exemple :

- le règlement intérieur et chartes diverses ;
- les notes de service et consignes de travail utiles à la compréhension du dossier.

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.

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.

Titre IV « Gestion des ressources humaines », chapitre Ier « 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 monétaire 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 assurances), 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, qualitatif, responsable informatique, responsable organisation/maîtrise d'ouvrage, responsable qualité, responsable groupe informatique ou services, directeur informatique, directeur organisation qualité MOA...

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 marchés...

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 plate-forme 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/RBP, 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...

Technicien ressources humaines :

Gestionnaire paie/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 paie/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 comptabilité/finances :

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

Spécialiste/responsable comptabilité/finances :

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

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 immobiliers, 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...

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 prévu 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 prévu à l'article 36 de la présente convention collective.

Titre V « Rémunération », chapitre Ier « 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-Etienne
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	

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 de ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article [L. 2145-5](#) du code du travail, elle est assimilée selon l'article [L. 2145-10](#) 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.

Sont concernés par les présentes dispositions l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er, à l'exception des salariés visés aux articles [L. 3111-2](#) et [L. 3121-41 à L. 3121-48](#) 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.

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.

ART.
63

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles [L. 3121-18](#) et L. 3121-20 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 les articles [D. 3131-5](#) et D. 3131-6 du code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

ART.
64

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 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 26e jour de congé rémunéré.

L'attribution de ce 26e 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. 3121-44](#) et/ ou L. 3121-55, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26e 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 assimilée à du temps de travail effectif au cours de la période de référence.

ART.
65

La période de référence est comprise entre le 1er 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 2e alinéa de l'article [L. 3141-10](#) du code du travail, fixer une période de référence différente.

ART.
66

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. (1)

En application de l'article [L. 3141-14](#) 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 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par les articles [L. 3141-17](#) à [L. 3141-20](#) du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-15 et L. 3141-16 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
67

Le 1er 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.

ART.
68

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.

**ART.
69**

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.

**ART.
69.1**

- fonctions de paiement et de règlement ;
- gestion des OPCVM ;
- 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.

**ART.
69.2**

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 de 1 demi-journée de travail s'ils sont appelés à travailler pour une durée inférieure ou égale à 1 demi-journée et l'équivalent d'une journée s'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. A défaut de disposition particulière, ils bénéficieront d'une indemnité minimum de 49,27 € par jour.

Cette indemnité sera revalorisée en fonction de la variation de l'indice INSEE 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.

**ART.
69.3**

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.

**ART.
69.4**

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

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

ART. 50 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.

A 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 (n'ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

ART. 51

ART. 51.1 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.

A l'issue de son congé de 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 L. 1225-47 du code du travail](#).

ART. 51.2 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.

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 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 du salaire de base annuel si le salaire est versé sur 12 mois.

ART. 52

**ART.
52.1**

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.

A 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.

**ART.
52.2**

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.

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 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 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.

**ART.
53**

**ART.
53.1**

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 avis 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.

**ART.
53.2**

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.

**ART.
54**

**ART.
54.1**

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 1 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 à 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 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 précédents employeurs dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1er 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. A compter de 1 an d'ancienneté, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le premier jour d'absence pour le premier et le deuxième arrêt et dès le quatrième 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 premier jour d'absence dans tous les cas.

Le délai de carence prévu à partir du troisième 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° ou 4°) 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.

ART.
54.2

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.

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.

ART.
55

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.

ART.
56

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 égal à 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou à 1/12 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.

ART.
57

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 de 1 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.

ART.
58

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 de 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 %.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

	<i>Jours ouvrés</i> <u>(1)</u>
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
<i>Décès des enfants du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs</i> <u>(2)</u>	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. (3)

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis. (4)

(1) Le tableau de l'article 59.1, déterminant la durée de chacun des congés pour événement familial, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) La 6e ligne du tableau de l'article 59.1 relative au congé pour le décès d'un enfant est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(3) Le 6e alinéa de l'article 59.1 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-43.323, n° 5438), à l'exclusion du congé de naissance qui devra être pris conformément aux nouvelles dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(4) Le dernier alinéa de l'article 59.1 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
59.1

	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 d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus et n'étant pas parent	5
Décès d'un enfant du salarié, âgé de 25 ans et plus, si l'enfant décédé était lui-même parent	7
Décès d'un enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7
Ce congé est cumulable avec le congé de deuil dont la durée et les conditions sont prévues par l'article L. 3142-1-1 du code du travail.	
Décès d'un enfant du conjoint du salarié, ou de son partenaire lié par un Pacs, n'étant pas à la charge effective et permanente du salarié	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)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	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. (1)

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis. (2)

Dans l'hypothèse où le salarié a bénéficié de l'autorisation d'absence de 5 jours à l'occasion de son PACS, il peut prétendre à l'autorisation d'absence de 4 jours prévue par l'article L. 3142-1 du code du travail en cas de mariage avec le même partenaire.

(1) Le 6e alinéa de l'article 59.1 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 96-43.323, n° 5438), à l'exclusion du congé de naissance qui devra être pris conformément aux nouvelles dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 59.1 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
59.2

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux.

Pour les salariés ayant moins de 1 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.

ART.
60

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 deux enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour trois 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.

ART.
49

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](#).

ART.
39

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 pro rata 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.

**ART.
40**

A 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. (1)

Au 1er 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

(En euros.)

Niveau	Tranche d'ancienneté	Tranche d'ancienneté	Tranche d'ancienneté	Tranche d'ancienneté	Tranche d'ancienneté
	< 5 ans	> 5 et < 10 ans	> 10 et < 15 ans	> 15 et < 20 ans	≥ 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		

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le 5e alinéa de l'article 40 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

**ART.
41**

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.

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.

ART.
42

ART.
42.1

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 (art. 42.2) ;
- l'évolution des salaires (art. 42.3).

ART.
42.2

La négociation annuelle de branche 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.

ART.
42.3

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.

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.

ART.
43

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 :

- 1 600 € – certificat IMB (intégration mobilité bancaire) en remplacement du BP banque et pour l'obtention de l'intégralité du parcours (4 blocs de compétence au jour de la signature du présent accord) ;
- 1 600 euros – BTS Banque ;
- 1 700 euros – licence professionnelle conseiller clientèle expert ;
- 1 700 euros – licence professionnelle banque, cycle de professionnalisation certifié « conseiller clientèle de professionnels » ou cycle de développement professionnel certifié « conseiller patrimonial agence » ;
- 1 700 euros – Bachelor conseiller bancaire clientèle de professionnels ;
- 1 900 euros – MBA gestion de patrimoine ou master gestion de patrimoine ou CESB expert en gestion de patrimoine ;
- 1 900 euros – ITB management bancaire.

ART.
44

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 € par mois. Les salariés travaillant dans les agglomérations mentionnées à l'annexe IV bénéficient d'une prime de transport de 3,60 € par mois.

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART. 45 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 6 ans, ou à tout salarié justifiant d'un rattachement à son foyer fiscal d'un enfant de moins de 6 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 4 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 4,50 € 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.

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.

ART. 46 *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. [\(1\)](#)*

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.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle est définie comme s'imposant, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART. 47 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.

ART. 48 Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

A 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.

ART.
33

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 ;

Condition 2 : avoir un salaire inférieur au salaire minimal de leur nouvelle classification (cf. art. 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.

ART.
33.1

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.

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou de 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.

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 1 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 1 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 1 an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

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 1 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 des actions tant 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.

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.

ART.
35

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 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention avec un effet rétroactif au 1er juillet 2015.

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

ART.
36

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les 2 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.

ART.
37

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.

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 5 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 ;
- ...

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. (1)

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 aux articles [L. 6323-6](#) à [L. 6323-8](#) 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'OPCO.

(1) Le 22e alinéa de l'article 38 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article 1er (V) de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 septembre 2021-art. 1)

ART.
18

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 les articles 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.

ART.
19

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.

A 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.

A 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.

ART.
20

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 ». [\(1\)](#)

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. [\(2\)](#)

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. [\(2\)](#)

La période d'essai est fixée à 1 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.

(1) Le 3e alinéa de l'article 20 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, lesquelles prévoient que le contrat d'auxiliaire de vacances ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) Les 5e et 6e alinéas de l'article 20 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1242-14 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
21

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.

ART.
22

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.

ART.
23

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. [\(1\)](#)

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 de 1 mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
24

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](#).

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 celle 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).

ART.
25

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 ;
- la mise à pied 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 3 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 1 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 271.

ART.

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.

ART.
26

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.

ART.
26.1

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.

ART.
26.2

Tout salarié licencié en application de l'article 26, comptant au moins 1 an d'ancienneté, bénéficie d'une indemnité de licenciement. [\(1\)](#)

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.

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 :

- $1/2 \times (13/14,5)$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er 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 1er 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 $24 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les cadres et à $18 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
27

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.

ART.
27.1

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 avis 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.

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.

ART.
27.2

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.

ART.
28

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](#).

ART.
29

ART.
29.1

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.

a) *Consultations des instances représentatives* (1)

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 ([art. L. 1233-24-1 du code du travail](#)).

A 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 comités d'établissement concernés 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 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* (2)

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 :

– d'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 ;
– de 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.

Les trois critères visés au 2e 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 27e 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 3 dernières années.

(1) Le paragraphe a) de l'article 29.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1233-30 du code du travail. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) Le paragraphe b) de l'article 29.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

**ART.
29.3**

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 1 an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis antérieurement au 1er janvier 2002 ;
- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis à partir du 1er 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 1er janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 18 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

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.

**ART.
30**

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 2 ans	1 mois	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 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.

ART.
31

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 de la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

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.

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. [\(1\)](#)

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.

*(1) La présente convention encadrant plus strictement que l'article D. 1237-2 du code du travail les modalités de calcul de la rémunération servant de la base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite, l'avant-dernier alinéa de l'article 31 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
32

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](#).

ART.
6

*(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
6.1

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. [\(2\)](#)

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. [\(3\)](#)

Une réunion de la commission a minima annuelle est consacrée à la présentation des orientations stratégiques et des principaux éléments de mise en œuvre en matière commerciale. [\(4\)](#)

*(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2421-3 et L. 2421-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du chapitre II du titre 1er du livre III de la 2e partie du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

*(4) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-17 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

S'agissant de la délégation syndicale

Siègent dans la délégation syndicale de la commission paritaire Banque populaire au maximum deux délégués syndicaux de branche (DSB), 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* (2).

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.

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 ».

*(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

*(2) Les termes « parmi les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

6.3.1. Respect de la parité (2)

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) DSB ;
- une synthèse des débats.

Le secrétariat transmet au(x) DSB 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.

*(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

*(2) L'article 6.3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
6.4

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.

Cette formation doit se réunir dans les 2 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.* [\(2\)](#)

Le ou les avis seront formalisés 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.

*(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

*(2) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 2261-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

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, copie employeur, dans un délai de cinq jours calendaires à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le 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.

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 6 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. Les deux délégations, patronale et syndicale, peuvent opter pour une participation à distance à la commission de recours en cas d'impossibilité de se déplacer.

Au moins 8 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 peuvent contenir les dossiers sont énumérées, à titre indicatif, en annexe I.

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, soit à l'unanimité. Cet avis peut être commun aux deux délégations ou propre à chaque délégation syndicale et patronale.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) L'article 6.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2421-3 et L. 2421-4 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
6.6

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. A l'issue de cet examen, l'organe central rédige un compte rendu.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) L'article 6.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions du chapitre II du titre 1er du livre III de la 2e partie du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
6.7

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 syndicales 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.

(1) L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-9 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
7

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 admis 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 avis 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 3 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 DSB 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 DSB 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 termes de liberté de circulation ;
- afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le DSB 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 DSB 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 :

- des droits en matière d'avancement et d'ancienneté ;
- des 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.

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

7.1.5.1. Mandats de DSB semi-permanents

La possibilité pour chaque organisation syndicale de désigner un ou des DSB semi-permanents 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

A l'occasion de la remise du protocole visé à l'article 7.1.4 au DSB, 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 DSB 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.

Lorsque le DSB est semi-permanent, son responsable hiérarchique participe à l'entretien, afin que ce dernier soit informé de la nature du mandat syndical et des 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 DSB, possibilités d'évolution).

7.1.5.3. Entretien avec la DRH de l'organe central

Chaque nouveau DSB 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. A 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 DSB 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 DSB permanent.

7.1.5.5. Evolution salariale et de carrière en cours de mandat

Les parties rappellent que l'évolution salariale et de carrière du DSB 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 DSB, 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.

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

- comme pour tout entretien de collaborateur, la situation du DSB 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 termes de besoin en 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 DSB 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 trois exercices complets précédents, accordées aux collaborateurs révisés et répondant aux critères suivants :
 - du même niveau de classification dans leur entreprise que le DSB ;
 - disposant d'une ancienneté d'entreprise appartenant à la même décennie d'années que le DSB, soit : 0 à 9 ans, 10 à 19 ans, 20 à 29 ans, 30 à 39 ans, 40 ans et plus.

Pour chaque exercice examiné, le niveau de classification et l'ancienneté du DSB au 1er janvier de cet exercice seront retenus. Si le nombre de collaborateurs révisés est inférieur à cinq, la comparaison s'effectue avec les collaborateurs révisés du même niveau de classification de la décennie immédiatement inférieure ou, à défaut, de la décennie immédiatement supérieure.

Par ailleurs, et s'agissant du niveau de classification du DSB :

- 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 DSB 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 DSB 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 DSB et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de DSB, 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 DSB 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 avis de réception de toute fin de mandat.

A l'issue du préavis, le DSB 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 compétences, 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 DSB justifiant d'une durée d'exercice dans leur mandat de DSB d'au moins 6 ans.

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 € 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 [\(1\)](#)

L'organe central alloue un contingent annuel fixe et global de 14 000 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 14 de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions 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 1 année et sont notifiés par écrit à l'organe central et à l'entreprise du ou des salariés concernés 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 de 1 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 1er 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 DSB, 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 :

- pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 1000 salariés : 10 jours ;
- pour les entreprises dont l'effectif est entre 1001 et 1500 : 15 jours ;
- pour les entreprises dont l'effectif est entre 1501 et 2000 : 20 jours ;
- pour les entreprises dont l'effectif est entre 2001 et 3000 : 30 jours ;
- pour les entreprises dont l'effectif est entre 3001 et 4000 : 40 jours.

Au-delà de 4 000 salariés, un jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche de 100 salariés.

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, 41 jours seront attribués dans une entreprise dont l'effectif est de 4.050 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 DSB 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. Le nombre prévisionnel de jours d'absences par salarié devra être indiqué lors de l'envoi de cette liste, dans la limite du nombre de jours accordé selon le barème ci-dessus.

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 ainsi que du nombre de jours d'absences.

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 DSB ou délégué syndical central, ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisation 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 1 année complète) à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la 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 DSB de chaque organisation syndicale, selon les modalités suivantes :

- pour toute affectation supérieure à 25 jours ouvrés à un même collaborateur, les DSB 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 (1)

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 premier 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.

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 1 demi-journée pour l'aller ainsi que le retour. Cette limite est portée à 1 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⁽²⁾

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 1er octobre et prend effet le 1er janvier de l'année suivant cette désignation.

A 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 salariés d'une ou de 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.

(1) Les articles 7.2.2 et 7.2.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, qui met en place une instance unique de représentation du personnel, le CSE, laquelle se substitue aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) L'article 7.2.6.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

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 ;
- d'une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres désignés par l'organe central.

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 2 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 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.

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 termes 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, désigné par sa confédération, fédération ou son syndicat national parmi les DSB ou les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention ;
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central.

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

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.

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.

ART.
9

ART.
10

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 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 représentatif 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. [\(1\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-5 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
11

ART.
11.1

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 :

ART.
11.2

• 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 60 % de leur temps de travail :

– un entretien spécifique, avec la direction des ressources humaines, relatif aux compétences pouvant être mobilisées dans le cadre de l'exercice des mandats sera effectué a minima tous les deux ans. Ces compétences sont intégrées dans la gestion de carrière du collaborateur ;

– un examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel est fait dans le cadre des entretiens d'évaluation professionnelle, des entretiens professionnels ou lors de l'entretien spécifique cité ci-dessus.

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 DSB, 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.

ART.
12

ART.
12.1

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.

ART.
12.2

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.

ART.
14

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales qui met en place une instance unique de représentation du personnel, le CSE, qui se substitue aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
14.1

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales qui met en place une instance unique de représentation du personnel, le CSE, qui se substitue aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
14.2

En l'absence d'accord d'entreprise prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, 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.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, chaque membre de la commission de formation bénéficie d'un crédit individuel de 4 heures par an.

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 CSE.

Dans les entreprises ou établissements employant moins de 300 salariés et disposant d'un CSE, la mise en place d'une telle commission est recommandée.

ART.
14.3

Le nombre de représentants désignés par le comité d'entreprise pour le représenter au conseil d'administration, conformément à l'article [L. 2312-72](#) 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales qui met en place une instance unique de représentation du personnel, le CSE, qui se substitue aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
15

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.

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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales qui met en place une instance unique de représentation du personnel, le CSE, qui se substitue aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
16

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 300 salariés, une CSSCT est mise en place au sein du comité social et économique.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces commissions sont ceux prévus par les accords d'entreprise ou d'établissement (1) qui mettent en place ces commissions. (2)

La formation des représentants du personnel aux CSSCT est assurée, pour les entreprises occupant 300 salariés et plus (3), dans les conditions fixées à l'article L. 2315-18 du code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CSSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur (3).

(1) Les termes « ou d'établissement » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2315-41 du code du travail qui renvoient uniquement à des accords d'entreprise.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-36 à L. 2315-39 du code du travail qui déterminent plusieurs obligations d'ordre public s'agissant de la mise en place, des attributions et du fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

(3) Les termes « pour les entreprises occupant 300 salariés et plus » et les termes « Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CSSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article 39 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui introduit notamment des évolutions en matière de formation en santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel au comité social et économique.

(Arrêté du 13 décembre 2024 - art. 1)

ART.
17

ART.
17.1

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.

ART.
17.2

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

ART.

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'entreprise ;
- 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.

ART.
1er

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 leurs personnels 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.

ART.
2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1er 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.

ART.
3

ART.
3.1

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 ([art. L. 2261-3 du code du travail](#)), notamment dans le cas visé au paragraphe 3.2 ci-dessous.

ART.
3.2

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 1er 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.

ART.
4

ART.
4.1

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 avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. (1)

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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART.
4.2

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles [L. 2222-6](#), [L. 2261-9](#) à [L. 2261-11](#) et [L. 2261-13](#) à [L. 2261-14](#) 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.

ART.
4.3

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 1er du titre IV, articles 40, 41, 42.3 et 48.

ART.
5

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 12 décembre 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2026

ART. 1er

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.

ART. 2

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2025 pour un temps plein.

ART. 3

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1er du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2025 et au 1er janvier 2026 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1er janvier 2026, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- une augmentation générale de 1,3 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 40 000 € ;
- une augmentation générale de 1 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40 000 € et 49 999 € ;
- une augmentation générale de 0,7 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50 000 € et 80 000 €.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2026.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

ART. 5

ART. 5.1

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026.

ART. 5.2

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

ART. 5.3

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 par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#).

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2025 – 2026 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs) ;
- recrutements ;
- évolution des effectifs ;
- bilan social 2024.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont mis en évidence les axes prioritaires suivants :

- l'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la branche, et leur volonté de conserver une dynamique collective, soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes ;
- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans l'évolution des métiers de la banque ;
- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de quatre réunions tenues les 19 septembre, 15 octobre, 18 novembre et 9 décembre 2025, dans un contexte de légère baisse de l'inflation et de bons résultats, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'un dialogue social de qualité dans la branche banque populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

SECTION 3

Avenant : Accord du 15 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Au sein du secteur bancaire et métiers connexes, la branche Banque populaire est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 5 800 recrutements en 2019 soit près de 14 % des recrutements du secteur bancaire.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs, les études menées par les OPMQC* (observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences) du secteur bancaire confirment que les besoins en recrutement restent importants avec toutefois une évolution dans les profils recherchés. Elles montrent sur un plan qualitatif que le digital, la blockchain (1), l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus et les changements réglementaires vont fortement impacter les métiers bancaires d'ici 2025. Elles mettent également en exergue qu'une attention particulière doit être apportée aux nouvelles attentes des salariés et aux transformations des modes de travail.

La montée en expertise d'un certain nombre de métiers doit se poursuivre (montée en compétences sur la vente, les supports et le management, métiers de la data, gestion de projet...) tout en maintenant une excellente maîtrise des compétences techniques nécessaires à l'exercice des professions bancaires. De plus, les compétences relationnelles et transversales deviennent indispensables pour renforcer l'employabilité des salariés, leur positionnement sur le marché de l'emploi interne et fluidifier la mobilité.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés et nouveaux embauchés notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle (via le digital, l'intelligence artificielle...);
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant nos métiers;
- la connaissance des produits;
- la nécessaire évolution de nos expertises;
- l'enrichissement de la dimension managériale;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante;
- le développement de formation par l'alternance, en mobilisant les financements spécifiques à ces dispositifs et en développant les actions de communication ciblées.

Parallèlement, la législation sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans n'a cessé de renforcer progressivement l'autonomie des salariés en matière de formation. La création du droit individuel à la formation (DIF*), remplacé en 2014 par le compte personnel de formation (CPF*) constitue l'outil au service du salarié l'encourageant à être davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail).

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de « Pro A »* (promotion ou reconversion par l'alternance) réalisées :
 - sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de [l'article L. 6321-2 du code du travail](#));
 - en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur;
- des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
 - en utilisant leur droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou leur CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ou de la « Pro A »*.

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques;
- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle;
- soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de nouveaux dispositifs tels que l'AFEST* (action de formation en situation de travail).

Les entreprises de la branche seront attentives à prendre en compte les publics prioritaires tels que :

- les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification;
- les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à 6 mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel;
- les seniors dans le cadre de l'allongement des carrières;
- les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier;
- les salariés identifiés lors de l'entretien de bilan (cf. article 8) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période;
- les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'observatoire de la branche ou l'observatoire de groupe, mis en place par l'accord GPEC* du groupe BPCE;
- les managers.

Elles réaffirment par ailleurs que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de la formation par l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant

à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, lors de la négociation au niveau du groupe sur la GEPP* courant 2021, elles veilleront à la détermination d'une politique de formation par l'alternance et à la formalisation d'indicateur(s) répondant à leur ambition.

Pour renforcer l'intégration des nouveaux salariés, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de disposer d'un parcours nouvel entrant modulable en fonction des besoins du salarié et valorisé par une certification. Il s'agit d'un véritable dispositif d'accompagnement et de formation destiné à faciliter l'intégration, fidéliser et accompagner la professionnalisation des emplois. Lorsque le projet sera suffisamment abouti, il sera présenté lors d'une prochaine CPNE.

(1) Technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle.

ART.

L'action de formation se définit dorénavant comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail (AFEST*).

ART.

1er

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises veilleront à communiquer aux salariés les différents dispositifs existants.

ART.

2

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet :

- favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
- assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés.

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, 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.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

- les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
- les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

ART. 4 La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et reconnaît une nouvelle modalité de formation, l'AFEST.

4.1. Formation ouverte et à distance (FOAD)

4.1.1. Modalités pratiques

Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées.

Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation.

Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

4.1.2. Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail.

Face à la transformation des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance...).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

4.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'[article D. 6313-3-2 du code du travail](#), comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur ;
- la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Des travaux menés au sein de la DRH groupe BPCE ont permis d'arrêter un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées, notamment avec leur intégration sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click & Learn utilisé par les entreprises. Des guides ont également été élaborés et mis à la disposition des entreprises de la branche afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, tuteur, manager, salarié) de se saisir de ce nouveau dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires.

Le profil du salarié exerçant la mission de tuteur s'apparente à celle exercée dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et « Pro A »*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

ART.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la « Pro A »*, le CPF* et le PTP*.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

ART.
5

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'[article L. 3221-3 du code du travail](#).

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la « Pro A »*, le CPF* et le PTP*.

5.1. Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'[article L. 6321-1 du code du travail](#).

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

5.2. Formations obligatoires

Le secteur bancaire est très impacté par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation obligatoire, au sens de l'[article L. 6321-2 du code du travail](#), toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La liste des formations obligatoires est arrêtée par la direction conformité groupe et communiquée aux entreprises de la branche. Étant donné la diversité des organisations du travail, l'identification des postes de travail relevant de chacune de ces formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

ART. 6 L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié. Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;
- 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

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 ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

ART. 7 L'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de disposer d'éléments contribuant à préparer leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'entretien professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

- à la VAE* ;
- à l'activation par le salarié de son CPF* ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au CEP*.

L'entretien professionnel est organisé en principe tous les 2 ans ou au retour de certaines absences et situations particulières du salarié. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

ART. 8 Un entretien professionnel d'état des lieux récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

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 :

- suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE* ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

ART.

La [loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) a profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, notamment la définition de l'action de formation et son financement. Par conséquent, les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'[accord du 8 septembre 2017](#).

La branche Banque populaire, à l'instar du secteur bancaire, connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tant en termes de relation clientèle, que d'organisation et de métiers. Elle est, en outre, confrontée au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la branche à s'adapter en permanence pour donner à leurs salariés l'accès aux connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place une politique de formation de branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en termes d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle ainsi que le nécessaire développement économique des entreprises. À ce titre, les dispositifs de formation professionnelle concourent de façon essentielle à la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP*, ex GPEC).

Elles sont également convaincues qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard de nouveaux entrants potentiels.

Les parties signataires entendent utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre :

- aux salariés de s'adapter à l'évolution de leurs métiers et de leurs emplois, de devenir acteurs de leur évolution dans le cadre de leur projet professionnel, de renforcer leurs compétences contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels, d'acquérir de nouvelles qualifications, de développer des compétences nouvelles induites par l'évolution des métiers et des emplois, avec un égal accès aux formations en adéquation avec le métier exercé et la trajectoire d'évolution professionnelle de chacun ;
- aux entreprises de la branche, de disposer d'un soutien dans leur politique de recrutement et d'investissement en compétences, y compris s'agissant des nouveaux métiers, tout en encourageant et accompagnant l'autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel.

Le présent accord relatif à la formation professionnelle est structuré pour assurer au salarié de la branche une pleine visibilité sur :

- les principes fondamentaux de la politique de formation de la branche ;
- les outils mis à sa disposition par l'entreprise et par la branche pour lui permettre de réaliser son projet professionnel ;
- enfin, les dispositifs de formation par l'alternance en vue de faciliter l'insertion des jeunes par l'emploi ainsi que la professionnalisation des salariés en poste.

Il s'articule avec l'accord GPEC du Groupe BPCE qui définit les ambitions et les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

ART.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'[article 5-1 de la loi n° 2009-715](#) du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

ART.

L'AFEST – action de formation en situation de travail – est une modalité de formation ouverte par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

- des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
- une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

- analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

- le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine ;
- la posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « j'ai réussi comment ? j'ai échoué pourquoi ? ».

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.) :

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210036_0000_0001.pdf

ART.

<http://www.mon-cep.org/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/conseil-en-evolution-professionnelle.html>

Pour les actifs occupés, il est délivré par les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences. Les informations relatives au CEP* et permettant de trouver l'opérateur régional compétent sont accessibles depuis les sites ci-dessus.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin. À ce titre, il dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210036_0000_0001.pdf

À l'occasion de l'entretien professionnel le salarié est informé de l'existence du CEP*.

Propriété 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 formations éligibles au CPF

Pour qu'une formation soit éligible, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP* ;
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) mentionnées au [3° de l'article L. 6313-1 du code du travail](#) ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'[article L. 6323-6-1 du code du travail](#).

Modalités d'utilisation du CPF

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF.

Le CPF peut être mobilisé en complément :

- d'une action de formation inscrite au plan de développement des compétences ;
- d'une action de formation suivie dans le cadre d'une « Pro A »*.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Lorsque la formation est organisée en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié peut mobiliser l'ensemble de ses droits à congés payés et jours de RTT selon les règles habituelles de prise de congés. Lorsqu'il existe, le salarié peut également mobiliser ses droits CET* (compte épargne temps), selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque ces congés et éventuels jours sur le CET ne sont pas suffisants, le salarié doit demander une autorisation d'absence non rémunérée à son employeur.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un programme de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques, tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans les deux cas suivants :

- le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation ;
- les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail.

Par ailleurs, un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de la gestion de ses emplois.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétences d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au Répertoire spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Financement des formations éligibles au CPF*

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation en CPF sont pris en charge par la CDC*, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF* du salarié. La CDC* assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès restent à la charge du titulaire du compte.

ART.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/transition-pro.html>

De quoi s'agit-il ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié de s'absenter pour suivre une formation certifiante lui permettant de changer de métier ou de profession. Il remplace le congé individuel de formation (CIF). Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Tout salarié peut demander à mobiliser ses droits inscrits sur son CPF dans le cadre d'un PTP.

Conditions pour en bénéficier

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quel que soit la nature des contrats successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié mentionné à l'[article L. 5212-13 du code du travail](#), ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Démarche auprès de l'employeur

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- date de la formation et date de l'examen concerné ;
- intitulé de la formation ;
- durée de la formation ;
- organisme qui réalise la formation.

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

Formation de 6 mois ou plus

Si elle s'effectue en 1 fois à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est considérée accordée.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié après avis du comité social et économique.

Entreprise de 100 salariés ou plus

L'employeur peut également différer le bénéfice du congé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise. L'absence autorisée est de 2 % des salariés.

Le salarié doit déposer sa demande de prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente pour son lieu de résidence principale ou de travail.

La commission évalue si le PTP envisagé est éligible au compte personnel de formation (CPF).

Où s'adresser ?

La demande de prise en charge d'un PTP est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), aussi appelée association Transition Pro, compétente pour son lieu de résidence principale ou celle compétente pour son lieu de travail. Si la formation se déroule en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié aura préalablement obtenu l'accord de son employeur pour bénéficier du congé de transition professionnelle.

Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le PTP est pris en charge par l'association Transition Pro.

Le salarié en CDD peut également adresser une demande de prise en charge d'un PTP. Cette demande se fait auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente au cours de l'exécution de son contrat de travail.

L'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation pour tout ou partie pendant son temps de travail.

L'action de formation devra débiter au plus tard 6 mois après le terme de son contrat de travail.

Durée

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable, en fonction de la formation concernée.

Rémunération

La rémunération due au titre du PTP est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours d'une période de référence.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1200 h	> à 1 an ou > à 1200 h
< 2 × Smic	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
≥ 2 × Smic	90 % du SR	60 % du SR au-delà d'un an
	Plancher : 2 × le Smic	Plancher : 2 × le Smic

Statut du salarié en formation

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Durant le congé, son contrat de travail continue de produire ses effets : le salarié reste électeur et éligible ; il exerce ses mandats. Il bénéficie du maintien de la protection sociale assurée par son entreprise. Il peut être licencié pour raison économique durant son congé comme tout autre salarié.

À son retour en entreprise, après son congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification antérieure et à sa rémunération. Il ne doit pas y avoir de modification substantielle de son contrat de travail.

Délai de franchise entre 2 PTP

Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit « délai de franchise », avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP.

Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Qui peut bénéficier d'un bilan de compétences ?

Toute personne active, notamment :

- les salariés du secteur privé ;
- les demandeurs d'emploi : la demande doit être faite auprès de Pôle emploi, de l'APEC ou de Cap emploi ;
- les salariés du secteur public (fonctionnaires, agents non titulaires, etc.) : textes spécifiques mais dans des conditions similaires aux salariés.

Quels sont les objectifs du bilan de compétences ?

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Comment est mis en œuvre le bilan de compétences ?

Les bilans de compétences sont éligibles au CPF* :

- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
- lorsque le salarié mobilise son CPF* pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au CPF*.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise (salariés) ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan est réalisé sur le temps de travail, il est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail. Le coût du bilan est à la charge de l'employeur, sauf dans les cas où le CPF* est mobilisé.

Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un CÉP*. Les attentes sont définies conjointement par le bénéficiaire et son conseiller CÉP*, en lien avec le prestataire externe.

Le document de synthèse peut être communiqué à la demande du bénéficiaire, à son conseiller CÉP*, dans la mesure où :

- le CÉP* est délivré dans un espace neutre, hors de l'entreprise ;
- le conseiller CÉP* est soumis à l'obligation de discrétion professionnelle (les informations personnelles qui lui sont confiées dans l'exercice de ses fonctions ne peuvent être divulguées) ;
- le bilan de compétences est étroitement lié au travail réalisé par le bénéficiaire et son conseiller CÉP* sur son projet d'évolution professionnelle.

Comment se déroule un bilan de compétences ?

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement 3 phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

• Une phase préliminaire a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

• Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :

- soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
- soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

• Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :

- s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Où faire un bilan de compétences ?

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont certifiés sur la base de critères définis par décret en conseil d'État.

ART.

<http://www.vae.gouv.fr/>

<https://www.opco-atlas.fr/particulier/vae.html>

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au RNCP*.

La VAE n'est pas :

- une conversion automatique de l'expérience en certification ;
- de la formation.

Elle se distingue de :

- la validation des acquis professionnels dit « VAP de 1985 » ;
- la validation des études supérieures dit « VES ».

À quoi ça sert ?

- obtenir une certification ;
- mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité ;
- valider son expérience pour soi ;
- faire reconnaître ses compétences ;
- obtenir un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours ;
- changer d'emploi ;
- évoluer professionnellement / obtenir une augmentation ou une promotion professionnelle ;
- développer sa confiance en soi.

Comment ça marche ?

Vous transmettez au ministère ou à l'organisme certificateur un dossier décrivant votre expérience. Ensuite, selon la certification, vous serez mis en situation professionnelle devant un jury ou vous lui présenterez votre dossier. Dans les deux cas, le jury s'entretiendra avec vous et prendra une décision de validation totale, partielle ou d'un refus de validation. L'ensemble de la démarche dure entre huit et douze mois (de la définition du projet jusqu'aux épreuves de validation devant le jury).

La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par la voie de la formation. Entreprendre une démarche de VAE ne se résume pas à une simple formalité, cela vous demande une réelle implication et de la motivation pour relever ce challenge.

Si vous êtes salarié, vous pouvez solliciter l'aide de votre employeur si vous le souhaitez. À défaut, vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur de la démarche.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF*.

L'OPCO ATLAS* a pour vocation notamment de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur <https://www.vae.gouv.fr/>.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la DRH de l'entreprise, qui assistera le salarié dans le montage de son dossier.

L'entreprise peut par ailleurs prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 heures par session d'évaluation.

Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel.

La durée du contrat

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. 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 (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est d'un à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un 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 CDI* 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.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 30 ans (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'[article D. 6222-1 du code du travail](#)), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

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 salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliquée une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

Si l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 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.

Le contrat de professionnalisation est ouvert

Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat.

Aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

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.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

- d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés pro rata temporis, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO ATLAS selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO ATLAS apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour des publics prioritaires.

ART.

AFEST : Action de formation en situation de travail.

ATLAS : Opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : Contrat à durée déterminée.

CDI : Contrat à durée indéterminée.

CEP : Conseil en évolution professionnelle.

CFA : Centre de formation d'apprentis.

CPF : Compte personnel de formation.

CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : Commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : Commissions paritaires transversales.

CQP : Certificat de qualification professionnelle.

CSE : Comité social et économique.

DIF : Droit individuel à la formation.

FOAD : Formation ouverte à distance.

GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : Massive online open course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : Opérateur de compétences.

OPMQC : Observatoires prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

Pro-A : Promotion ou reconversion par l'alternance.

PTP : Projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

SPP : Section professionnelle paritaire.

TPE-PME : Très petites entreprises – Petites et moyennes entreprises.

VAE : Validation des acquis de l'expérience.

**ART.
9**

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Banque populaire – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

**ART.
10**

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Cette disposition annule et remplace le paragraphe relatif à la composition du comité paritaire de pilotage à l'article 3.2 de l'accord portant sur la constitution de la CPNE et d'un OPMQC dans la branche BP du 15 décembre 2010.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

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

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO ATLAS, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO ATLAS.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO ATLAS* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

ART.

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage. Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Chaque année, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la « Pro A »*, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...); elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

- formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;
- qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relai et d'expertise vis-à-vis de la CPN, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de 2 ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins 3 fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la convention collective nationale de la branche Banque populaire du 1er juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

ART.

L'OPCO ATLAS réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze branches professionnelles à ce jour.

ART.
12

- Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a pour principales missions :
- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
 - d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la GEPP* ;
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
 - accompagner le développement de l'alternance ;
 - d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire ;
 - d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
 - de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s'implique dans les missions de l'OPCO ATLAS, tant dans le cadre de son conseil d'administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

ART.
13

Dans le cadre des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO* ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE- de la branche, la SPP a les missions suivantes :

- examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
- identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l'OPCO ATLAS ;
- suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
- superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L'OPCO ATLAS met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS :

- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

ART.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

ART.

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié 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 salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, en complément de la communication sur le CPF prévue au chapitre 2 du titre 3, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers etc.), afin de permettre à tout salarié 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...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet groupe/entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

ART.

14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

ART.

15

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

ART.

16

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux [articles L. 2261-7 et suivants 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. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#) sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

ART.

17

Le présent accord est notifié par BPCE 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 BPCE en double 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.

ART.

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

ART.

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, une communication sera réalisée.

Dans le cadre de cette communication, les entreprises inviteront les salariés à inscrire sur leur CPF, en leur indiquant le mode opératoire, avant le 31 décembre 2020 les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

La branche mettra à disposition des salariés un catalogue de formations éligibles au CPF, répondant aux enjeux de gestion des emplois et des parcours professionnels. Il leur sera rappelé qu'ils ont accès à l'ensemble des formations éligibles au CPF depuis le site internet ou l'application « Mon compte formation ».

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

ART.

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*, dans le cadre d'un PTP* dans les conditions définies à l'[article L. 6323-17-2 du code du travail](#).

Elle incite :

- tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;
- les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

ART.

Les actions de bilan de compétences mentionnés au [2° de l'article L. 6313-1 du code du travail](#) ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder 24 heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

ART.

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'[article L. 6411-1 du code du travail](#).

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

ART.

Dans la branche, le recours à la formation par l'alternance constitue un mode privilégié pour recruter et qualifier différents publics, adapté à ses importants besoins en formations qualifiantes. L'alternance demeure l'un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs.

Dès leur recrutement, les entreprises seront attentives à la motivation des alternants et à leur appétence pour nos métiers afin d'améliorer le taux de transformation en CDI à l'issue de l'alternance.

Les parties signataires souhaitent accélérer son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation et « Pro A »*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit 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 salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/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. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

ART.

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 5 niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

ART.

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et ;
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;
- aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;
- un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

ART.

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint un niveau correspondant au grade de la licence : la reconversion ou la promotion en alternance ou « Pro A »*.

Ce dispositif s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du CPF*.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif « Pro A »* peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Conformément à l'[article L. 6324-3 du code du travail](#), les partenaires sociaux fixeront, par accord distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro A »*.

Cette liste sera établie au regard des métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant y répondre qui auront été identifiées. Pour cela, ils s'appuieront sur les travaux de la CPNE, des études réalisées dans les branches du secteur bancaire, des secteurs connexes aux métiers exercés dans la branche et des travaux de l'observatoire groupe BPCE.

ART.

La branche Banque populaire affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés. La Loi l'a d'ailleurs réaffirmé en élargissant l'accompagnement tutoral aux bénéficiaires des nouveaux dispositifs formation que sont la « Pro A »* et l'AFEST*.

La mission 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 de professionnalisation ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également le tuteur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent aux entreprises de favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « Tutorat en entreprise », inscrite au RNCP*.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation, « Pro A », ou du contrat d'apprentissage.

SECTION 4

Avenant : Accord du 9 juillet 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

ART.

2

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la rémunération effective ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

ART.

3

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelles qu'en soient la nature et la durée.

ART.

4

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

ART.

4.1

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle particulier ou de responsable RH ;
- réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

ART.
4.2

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

Processus et critères de recrutement

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

Offres d'emploi

Les offres d'emploi comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine afin qu'ils exercent le rôle d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, universités, les forums.

Postes d'encadrement

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

ART.
5

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La [loi du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

ART.
5.1

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

ART.
5.2

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

Réalisation de l'index égalité professionnelle

Les entreprises de la branche Banque populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des [dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail](#).

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

Rémunération à l'embauche

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

Répartition des augmentations individuelles

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

Mise en œuvre d'un réajustement salarial

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires ([art. L. 2242-15](#)), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions ...).

ART.
6

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

ART.
6.1

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

Organisation du travail

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les banques populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

Mesures liées au temps partiel

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après 1 an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute. La présente disposition entre en vigueur à compter du 1er juillet 2021.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est légalement de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés.

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face-à-face, sauf contrainte du salarié.

Entretien préalable au congé maternité ou adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel. L'entreprise informe du nouveau lieu d'affectation, le cas échéant, au moins 1 mois avant la date de reprise.

Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le (la) salarié(e) sera destinataire des informations collectives générales.

Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein.

Formation au retour de congé maternité, adoption, parental

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux programmes managériaux groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux programmes managériaux groupe ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les programmes de formation dédiés au management proposés par le Groupe

ART.
8.2

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

Accès à la formation

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

Formations qualifiantes et diplômantes

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

Formation et congé familial

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

Formation et temps partiel

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

ART.
9

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

ART.
9.1

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du groupe BPCE est de 50 % à fin 2023. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification « H ».

ART.
9.2

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

Définition et mise en œuvre de procédures RH

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

Identification des freins aux candidatures féminines

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

ART.
10

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

ART.
10.1

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

ART.
10.2

Développement d'outils de sensibilisation et de formation

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme d'e-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

Sensibilisation des nouveaux entrants

Les entreprises en lien avec la DRH groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

Communication

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH groupe de BPCE a été actualisé en 2020 et sera mis à jour régulièrement.

De plus, la DRH du groupe BPCE proposera aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document aura pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

ART. 11 Les entreprises de la branche Banque populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tous actes définis dans le cadre de l'[article L. 1153-1 du code du travail](#).

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap. IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployé pour certaines des dispositifs de sensibilisation (autodiagnostic, guide, communication intranet ...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèlement.

ART. 11.1 Par cet accord, les entreprises de la branche Banque populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires.

ART. 11.2 Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe.

La DRH groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

Communication

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme et harcèlement. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles ;
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque populaire.

Les entreprises déploient une fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif d'e-learning est proposé/accessible à tous les salariés.

Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques

Édition de guides-repères à destination du management, des filières éthiques et conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :

- comprendre et s'appropriier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
- engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

Le recrutement

- nombre de candidatures externes reçues femme/homme pour les postes d'encadrement ;
- nombre de recrutements femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres ;
- taux de féminisation par filière et métiers repères ;
- nombre de candidatures reçues dans « Apogée » par famille d'emploi et femme/homme ;
- nombre de recruteurs formés à la non-discrimination ;
- salaire moyen à l'embauche femme/homme ;
- niveau de diplôme par emploi.

La formation professionnelle

- nombre de stagiaires femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres ;
- nombre moyen d'heures de formation femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres ;
- taux de femmes formées parmi la population formée ;
- nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante ;
- pourcentage de femmes inscrites dans les programmes managériaux proposés par le groupe ;
- nombre de salariés femme/homme à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

La promotion professionnelle

- effectif femme/homme selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage) ;
- taux de promotion femme/homme selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres ;
- taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H.

Maternité, paternité et parentalité

- nombre de salariées en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Organisation et aménagement du temps de travail

- effectif femme/homme à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres ;
- nombre de jours de congé paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation ;
- pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

La rémunération effective

- taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires ;
- évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification ;
- nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe ;
- nombre de réunions de la filière référents harcèlement ;
- nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le groupe.

Le présent accord prendra effet à compter du 1er août 2021, pour la période du 1er août 2021 au 31 juillet 2024.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2024.

ART.
13.2

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision 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. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

ART.
13.3

Le présent accord est notifié par BPCE 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 BPCE en double exemplaire 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.

ART.

Le présent accord est conclu en application des [articles L. 2241-1 et suivants du code du travail](#) relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires du présent accord, réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche Banque populaire.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagées dans ce cadre permet de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les dispositions prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- une augmentation de 2,7 points du pourcentage de femmes cadre en 3 ans pour atteindre 45,3 % à fin 2020 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes ;
- des réalisations pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des communications sur le sexisme dit « ordinaire » ;
- un engagement, au soutien des référents, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Cependant, il convient de rappeler que les dynamiques constatées doivent être soutenues et renforcées notamment concernant :

- l'égalité des chances dans les parcours professionnels, en tenant compte des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans les filières commerciales, informatique... ;
- la création d'un environnement et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité, à la prévention et à la lutte contre toutes les formes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel.

Conscientes qu'il subsiste des marges de progrès, les parties signataires souhaitent par cet accord mobiliser toutes les dispositions visant à développer la mixité au sein de la branche.

Ainsi, elles rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

Le présent accord de branche pose ainsi un cadre aux actions engagées en ce sens au sein des diverses entreprises qui la composent. Sa réussite est conditionnée, notamment, à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Enfin, elles considèrent qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne peut se résumer à un ensemble de mesures correctrices à la seule destination des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0001.pdf/BOCC

Entreprises branche Banque populaire

BP Alsace Lorraine Champagne

BP Aquitaine Centre Atlantique

BP Bourgogne-Franche-Comté

BRED

BP Grand Ouest

BP Méditerranée

BP Nord

BP Occitane

BP Rives Paris

BP Sud

BP Val France

CASDEN

Crédit coopératif

(Mis à jour 2019)

SECTION 5

Avenant : Accord du 30 juin 2023 relatif au comité des activités sociales et culturelles interentreprises

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Le comité des activités sociales et culturelles interentreprises assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement (ci-après désignés « CSE ») adhérents et cotisants au CASCIE et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les CSE adhérents et cotisants.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des CSE d'entités n'appartenant pas à la branche BP mais appartenant au groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention visée aux articles [R. 2312-43](#), [L. 2316-23](#) et [D. 2316-7](#) du code du travail.

ART. 3

Les CSE adhérents et cotisants, versent au CASCIE une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DSN) de chacune des entreprises concernées.

ART. 4

Le CASCIE jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

ART. 5

Le CASCIE est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;
- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le CSE est adhérent au CASCIE désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après « organisation syndicale ») et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres CASCIE et de représentant syndical au CASCIE, qui se poursuivent donc jusqu'à leur terme. Il en est de même s'agissant des nouvelles désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions.

ART. 6 Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après « organisations syndicales »), désignent les représentants du personnel pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des CSE adhérents et cotisants au CASCIE.

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 CSE adhérents au CASCIE arrêtés au 6 décembre 2023. 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 CASCIE est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat CASCIE confié par l'organisation syndicale.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre du bureau ou un président de commission, ces derniers conservent leur crédit d'heures jusqu'à la prochaine plénière, à laquelle ils sont invités afin de présenter leur rapport d'activité.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre titulaire ou remplaçant qui n'est ni membre du bureau ni président de commission, la perte du mandat CASCIE est immédiate.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CASCIE avec une copie adressée à BPCE SA 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.

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 BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

ART. 7 Un représentant de chaque organisation syndicale, appartenant à une entreprise dont le CSE est adhérent et cotisant au CASCIE, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un CSE ni celle de représentant syndical CSE.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le délégué syndical de branche, la confédération, la fédération ou le syndicat national affilié à la confédération ou à la fédération au secrétariat du CASCIE, à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA.

ART. 8 Lorsque, suite à une fusion-absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CASCIE ou suite à un transfert dans le cadre de l'[article L. 1224-1 du code du travail](#) entre ces mêmes entreprises, un membre titulaire du CASCIE perd son mandat d'élu au CSE, l'organisation syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat CASCIE jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de huit mois. L'organisation syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du CASCIE, à BPCE SA 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 CASCIE.

Le délai maximal de huit 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.

ART. 9 Le CASCIE élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec un autre membre titulaire du CASCIE, 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.

Ce bureau peut se réunir en cas de besoin urgent sous un format « cellule de crise » détaillé dans le règlement intérieur du CASCIE.

ART. 10 Le CASCIE se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles [R. 2312-48](#) et [L. 2315-68](#) du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

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 à partir des minutes qui sont la base de référence. Le secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter « in extenso » les interventions des membres du CASCIE. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser un mois avant la réunion suivante.

ART. 11

ART. 11.1 L'activité d'audit et de maîtrise des risques, l'activité vacances jeunes et l'activité séjours familles font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles [R. 2312-48](#) et [L. 2315-44-1](#) du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au CASCIE les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du CASCIE et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le CASCIE a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11.5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

ART. 11.2

ART. 11.2.1 Présidées par un membre titulaire du CASCIE, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au CASCIE. À l'exception des représentants syndicaux au CASCIE, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un CSE adhérent au CASCIE ou de représentant syndical d'un CSE adhérent au CASCIE. Par principe, chaque membre titulaire du CASCIE a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques, celle dédiée à l'activité vacances jeunes et celle dédiée aux séjours familles 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 CASCIE 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 CASCIE confié par l'organisation syndicale.

ART. 11.2.2 Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CASCIE parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du CASCIE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi.

ART. 11.3 La décision de recourir à la visio-conférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le président de la commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visio-conférence.

ART.
11.4

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.

ART.
11.5

Les modalités d'organisation des commissions du CASCIE sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du CASCIE précédant l'année concernée.

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 CASCIE communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, 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 CASCIE avec une copie adressée à BPCE SA 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.

Pour l'année 2024, les modalités d'organisation des commissions seront arrêtées en janvier de cette même année, lors d'une plénière exceptionnelle.

ART.
12

ART.
12.1

Le secrétaire du comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du CASCIE. 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 BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas. En cas de crédits d'heures de montants différents seul le crédit d'heures le plus élevé est 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 jeunes : 330 heures ;
- le président de la commission séjours familles : 330 heures ;
- le président de la commission culture sports et loisirs : 330 heures ;
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures ;
- le président de la commission financière : 330 heures ;
- autre président de commission : 220 heures ;
- membre titulaire de la plénière désigné responsable RSE : 220 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 de la plénière CASCIE : 188 heures ;
- représentant syndical à la plénière CASCIE : 188 heures.

Dans les deux derniers cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

ART.
12.2

Un crédit de 334 heures annuel est mis à la disposition du bureau du CASCIE qui décide de son attribution.

Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du CASCIE, les représentants syndicaux du CASCIE et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit donne lieu à une information préalable de l'employeur et de BPCE SA au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

L'attribution de ce crédit d'heures est limitée à :

- 8 heures par mois et par bénéficiaire lorsqu'il est attribué à un membre titulaire du CASCIE ou à un représentant syndical du CASCIE ;
- 16 heures par mois et par bénéficiaire, lorsqu'il est attribué à un membre titulaire d'une commission du CASCIE ne disposant pas d'un mandat de membre titulaire du CASCIE ou de représentant syndical du CASCIE.

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1.

ART.
13

BPCE SA met à la disposition du CASCIE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 3 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du CASCIE n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA 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.

ART.
14

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

ART.
15

ART.
15.1

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du CASCIE seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le CASCIE, selon les règles définies par le CASCIE.

Les représentants du personnel d'Île-de-France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transports selon les règles définies par le CASCIE.

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

ART.
15.2

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au secrétaire du CASCIE.

ART.
15.3

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 BPCE SA, 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.

ART.
16

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 CASCIE 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.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

ART.
17

ART.
17.1

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2024 et pour une durée de quatre ans.

ART.
17.2

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

ART.
17.3

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 SA 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 BPCE SA au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié selon les modalités prévues à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

ART.

Le développement et la mutualisation d'activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du groupe BPCE participent au maintien d'un dialogue social de qualité. Ils traduisent également l'attention portée depuis plusieurs décennies par les partenaires sociaux à l'accès facilité des salariés, de leurs familles et en particulier de leurs enfants à des activités de loisirs et de culture.

Par un [accord en date du 11 septembre 2019](#) et pour une durée de quatre ans à compter du 31 décembre 2019, les négociateurs de la branche ont fixé les règles de fonctionnement du « Comité des activités sociales et culturelles interentreprises » (ci-après dénommé « CASCIE ») de BPCE. Parallèlement, les membres du CASCIE ont été désignés pour un mandat de quatre ans débutant le 31 décembre 2019.

Ainsi, la renégociation de l'accord et le renouvellement des mandats, doivent-ils intervenir avant fin 2023.

Dès lors, le présent accord a pour objectif de fixer les règles de fonctionnement du CASCIE.

Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. La composition du CASCIE et des commissions.
2. Les modalités d'organisation du CASCIE.
3. Les moyens accordés aux membres du CASCIE et de ses commissions.

Avenant : Accord du 2 juillet 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

ART.

2

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la rémunération effective ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales.

ART.

3

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

ART.

4

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

ART.

4.1

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle particulier ou de responsable RH ;
- réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

ART.
4.2

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

• Processus et critères de recrutement :

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des dispositifs de formation et/ou sensibilisation à destination des managers qui interviennent de manière significative dans le processus de recrutement.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

• Offres d'emploi :

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

• Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. Les entreprises adresseront un cahier des charges prenant en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle aux prestataires extérieurs de recrutement et notamment le principe suivant : pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un(e) candidat(e) du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes volontaires exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine en qualité d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les universités, les forums ou encore les associations, afin de promouvoir la mixité des métiers et combattre les stéréotypes.

• Postes d'encadrement :

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

ART.
5

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La [loi du 4 août 2014](#) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

ART.
5.1

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

ART.
5.2

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

- Réalisation de l'index égalité professionnelle :

Les entreprises de la branche Banque populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des [articles L. 1142-8 et suivants du code du travail](#).

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

- Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

- Répartition des augmentations Individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

- Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

- Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).

ART.
6

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

ART.
6.1

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

ART.
6.2

• Organisation du travail :

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

• Mesures liées au temps partiel :

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre, de l'âge ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les entreprises veillent à ce que les temps partiels ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. À cette fin, elles garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés à temps plein, à qualification et ancienneté égales. Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

ART.
7

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

ART.
7.1

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, les entreprises accorderont également ce congé pour les couples homosexuels masculins afin de leur faire bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels et homosexuels féminins. Ce congé est légalement de 25 jours calendaire ou de 32 jours calendaire en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises communiqueront plus largement à l'arrivée d'un enfant auprès des nouveaux parents et de leur hiérarchie, notamment sur les droits liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, et mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés. Elles pourront également prévoir des dispositifs spécifiques pour les familles monoparentales qu'elles porteront à la connaissance des salariés (aide à la garde d'enfants, aide à la mobilité ou encore aménagement des conditions de travail...).

Les entreprises seront attentives aux demandes des seconds parents pour assister aux examens de grossesse selon des modalités qui leurs seront propres (par exemple une facilitation de prise de congés ou RTT sous réserves de ne pas empêcher la continuité d'activité).

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face à face, sauf contrainte du salarié.

ART.
7.2

- Entretien préalable au congé maternité ou adoption :

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel.

- Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) sera destinataire des informations collectives générales.

- Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein :

Au moins 1 mois avant la date de reprise, l'entreprise informe le ou la salarié(e) du lieu d'affectation.

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel et à l'évolution de carrière, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein. Cet entretien peut être l'occasion pour le ou la salarié(e) estimant être discriminé(e) en matière de rémunération, en raison de son sexe, d'échanger sur le sujet.

- Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

ART.
8

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

ART.
8.1

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux viviers groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux parcours groupe ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les parcours proposés par le groupe.

ART.
8.2

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

- Accès à la formation :

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.

- Formation qualifiantes et diplômantes :

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

- Formation et congé familial :

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

- Formation et temps partiel :

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

ART.
9

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

ART.
9.1

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du Groupe BPCE est de 50 % à fin 2026. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de la branche se fixent comme ambition de faire progresser la mixité, notamment au sein du métier de directeur d'agence. Afin d'y parvenir, elles s'engagent à tendre vers un taux de 45 % de directrices d'agences sur les nouvelles nominations, au sein de la branche entre 2024 et 2026.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification « H ».

ART.
9.2

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

- Définition et mise en œuvre de procédures RH :

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

- Identification des freins aux candidatures féminines :

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

- Accompagnement des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité :

Les entreprises pourront notamment proposer un accompagnement des femmes afin d'encourager leur accession à des postes à responsabilité via des parcours dédiés au niveau du groupe ou au niveau local (DECLIC, BOOSTER).

Les entreprises pourront promouvoir les dispositifs de mentoring (RH ou réseau) ou actions de sensibilisation afin de lutter contre l'auto-censure.

- Réalisation des nouveaux indicateurs relatifs à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes :

Les entreprises de la branche Banque populaire publient chaque année, en application de l'[article L. 1142-11 du code du travail](#), les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. La publication de ces écarts doit être effectuée chaque année, au plus tard le 1er mars, sur le site internet de l'entreprise.

La proportion de personnes de chaque sexe devra atteindre a minima 30 % en 2026 et 40 % en 2029 au sein des entreprises de la branche.

ART.
10

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

ART.
10.1

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

ART.
10.2

- Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

- Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises en lien avec la DRH Groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

- Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe de BPCE a été actualisé en 2024 et sera mis à jour régulièrement. Les entreprises s'engagent à diffuser le site Sharepoint dédié à la mixité, la diversité et l'inclusion. L'ensemble des salariés peut accéder à ce site mis à jour régulièrement et rassemblant en un même espace toutes les ressources utiles sur ces thématiques, notamment de nombreux supports (guides, quiz, replay de conférence, contacts utiles etc.).

De plus, la DRH du Groupe BPCE a également mis à disposition des aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document a pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH Groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

ART.
11

Les entreprises de la branche Banque populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'[article L. 1153-1 du code du travail](#).

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales ([loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap. IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la Direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèlement. Elles peuvent également utiliser la plateforme groupe lanceur d'alerte pour déclarer tout harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

ART.
11.1

Par cet accord, les entreprises de la branche Banque populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre en place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires. Les entreprises de la branche entendent notamment faire de l'entreprise un espace où les victimes de violences intrafamiliales peuvent trouver un relais.

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

- Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel :

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

- Communication :

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences intrafamiliales. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles /
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

- Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes :

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque populaire.

Les entreprises déploient 1 fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de e-learning est proposé/accessible à tous les salariés.

- Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques.

- Édition de guides-repères à destination du management, des filières éthiques & conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :

- comprendre et s'approprier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
- engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

Le recrutement

Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.
Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.
Taux de féminisation par filière et métiers repères.
Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H.
Nombre de recruteurs/managers formés à la non-discrimination,
Salaire médian à l'embauche F/H.
Niveau de diplôme par emploi.

La formation professionnelle

Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non-cadres.
Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non-cadres.
Taux de femmes formées parmi la population formée.
Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.
Pourcentage de femmes inscrites dans les parcours proposés par le Groupe.
Nombre de salariés F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

La promotion professionnelle

Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).
Taux de promotion F/H selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.
Taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H.
Taux de femmes directrices d'agences sur les nouvelles nominations.

Maternité, paternité et parentalité

Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

Organisation et aménagement du temps de travail

Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres.
Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – Nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité.
Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.
Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

La rémunération effective

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.
Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification.
Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.
Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :
– l'analyse des grilles de salaires ;
– l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe.
Nombre de réunions de la filière référents harcèlement.
Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le Groupe.

Le présent accord prendra effet à compter du 1er août 2024, pour la période du 1er août 2024 au 31 juillet 2027.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2027.

ART.
13.2

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision 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. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

ART.
13.3

Le présent accord est notifié par BPCE 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 BPCE en double 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.

ART.

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240034_0000_0012.pdf/BOCC

ART.

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240034_0000_0012.pdf/BOCC

ART.

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Autocensure : phénomène complexe touchant aux blocages souvent inconscients d'un individu, ce qui peut se traduire par exemple, dans le contexte de l'égalité professionnelle par le fait de ne pas se positionner pour un poste de direction ou pour un métier à image masculine.

Discrimination : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

Discrimination directe fondée sur le genre : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ex : Une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promotion.

Discrimination indirecte fondée sur le genre : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Diversité : la diversité est définie comme une variété de profils humains évoluant au sein de l'entreprise. Elle recouvre ainsi une variété de genres, d'âges, d'origines... La diversité est un moyen de lutte contre toutes formes de discriminations.

Équité : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

Égalité professionnelle : se caractérise par l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. Elle concerne les domaines suivants : salaires, recrutement et mixité des emplois, déroulement des carrières, promotion, formation professionnelle, accès aux fonctions syndicales et électives, conditions de travail et obligations familiales.

Harcèlement sexuel :

1. Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Harcèlement moral : défini par le code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...

Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60.

Parité : présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Inclusion : création des conditions collectives (règles de fonctionnement, environnement de travail, valeurs partageables) permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.

Paroi de verre : blocage de l'accès à des filières métiers considérées comme stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Plancher de verre : freins constatés face à la demande des hommes de consacrer du temps et de l'énergie à leur épanouissement hors de la seule sphère professionnelle.

Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Sexisme ordinaire : forme de micro-violence faite de la répétition d'allusions, de blagues, de commentaires ou de regards déplacés et insistants. Comme les autres types de micro-violences, le sexisme ordinaire est d'apparence presque banale mais peut avoir des conséquences destructrices sur les personnes qui le subissent.

Stéréotype de genre : représentations schématiques et globalisantes, des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

ART.

La branche Banque populaire mène une politique engagée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche depuis de nombreuses années. Les derniers accords signés en 2018 et en 2021 sur ce sujet ont permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche et définit un cadre d'objectifs et d'engagements commun aux diverses entreprises qui la composent. Il s'agit d'une politique de long terme conditionnée notamment à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Les parties signataires souhaitent confirmer et consolider leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et prévenir de toute discrimination en raison du genre. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagée dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les mesures prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- une progression de la part des femmes cadres de 1,7 point en 3 ans pour atteindre 48 % à fin 2023 ;
- une augmentation de la part des femmes cadres recrutées de 4 points pour atteindre 47 % à fin 2023 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes notamment parmi les cadres ;
- de nombreuses actions mises en œuvre pour soutenir un changement durable des mentalités et lutter contre le sexisme en entreprise ;
- une bonne application du nouveau congé paternité avec 27 jours de congés pris en moyenne par collaborateur.

Les parties signataires souhaitent cependant renforcer les dynamiques constatées afin de progresser encore sur les différents axes de l'accord et notamment :

- poursuivre une politique d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment dès l'embauche afin de réduire les écarts injustifiés ;
- garantir l'égalité des chances dans le cadre de la promotion professionnelle en s'attachant à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des filières métiers.

Enfin, les parties signataires rappellent que la politique en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à des mesures destinées uniquement à des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

SECTION 7

Avenant : Accord du 27 août 2025 relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap (2026-2028)

Source officielle Légifrance

1.1. Les bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition démontre le caractère multiple et situationnel du handicap et doit inviter à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter, si nécessaire, une solution spécifique adaptée.

Le présent accord concerne les salariés visés par les dispositions de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

Enfin, il est rappelé que le [décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018](#), relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévoit pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH*, que les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre de la précédente décision par la CDAPH sont prorogés pour une durée de 4 mois maximum sous réserve que :

- la demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision ;
- la CDAPH ait statué avant et au plus tard 4 mois après la réception de la demande réputée recevable.

Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

Toutefois, les salariés dans cette situation pourront bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à 6 mois après la fin de validité de leur RQTH et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*.

1.2. Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'[article 5-1](#) de la [loi n° 2009-715 du 18 juin 2009](#) relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3. Les acteurs de la politique « handicap »

En déclinaison de la politique en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, la direction générale de chaque entreprise de la branche définit et est responsable sur son périmètre des conditions de mise en œuvre du présent accord. Elle impulse une dynamique notamment auprès de la ligne managériale sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien en emploi...).

La mission handicap nationale effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche, interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission handicap nationale ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager, dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement de son salarié.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

L'enquête conduite en 2025 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

- pour 72 % ⁽¹⁾ des répondants, la situation de handicap s'est déclarée après leur intégration au sein du groupe ;
- pour 64 % des répondants, un aménagement de leur poste a été mis en place et que cela a eu pour effet d'améliorer leur qualité de vie au travail ;
- l'absence de partage concernant la situation de handicap (dans 86 % des cas invisible) a entraîné une perte de chance de bénéficier d'un aménagement : 52 % de non-aménagement pour ceux n'ayant pas partagé avec leur manager contre 36 % pour l'ensemble des répondants ;
- l'absence d'aménagement peut encore trouver sa source dans une inquiétude à faire part de son handicap ou dans une méconnaissance des dispositifs de l'accord.

Par ailleurs, selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10 % ⁽²⁾ d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

Enfin, la loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

Fortes de l'expérience des précédents accords, des résultats de l'enquête, et des dernières inflexions données par la loi santé au travail du 2 août 2021, les parties réaffirment la nécessité :

- de détecter les situations le plus en amont possible ;
- d'œuvrer pour des environnements de travail sereins, permettant à chacun d'exprimer son unicité et de parler des conséquences d'une situation de handicap visible ou invisible ;
- de favoriser une prise en charge des situations de manière coordonnée et pluridisciplinaire.

Les signataires du présent accord rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable ⁽³⁾ imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Banque populaire.

Les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle [IPP], ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2. Mesures et actions prioritaires

2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les salariés sous la responsabilité des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et leur possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt de travail. Ce dernier se réalise en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois. Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. La présence du référent handicap est possible à la demande du salarié ;
- mobilisation de l'assistante sociale pendant l'arrêt de travail ;
- recours à la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un

mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste ;

- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- poursuite, sur toute la durée de l'accord, du numéro vert « Handicap & vie au travail » tenu par un cabinet externe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation, de questionner sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap ou de disposer d'un éclairage sur toute question relative aux droits des salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette ligne permet l'accès à des consultants handicap, à des ergonomes ou encore à des psychologues du travail et garantit la confidentialité des échanges.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

90 % des répondants à l'enquête conduite en 2025 auprès des BOETH* de la branche conseilleraient à une personne en situation de handicap de se faire reconnaître travailleur handicapé et de le faire connaître au sein de leur entreprise.

Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire. Il est en effet rappelé que la démarche de reconnaissance ou de renouvellement s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;
- autorisation d'absence payée de deux jours par an, fractionnables par demi-journées (chaque entreprise de la branche Banque populaire pouvant augmenter ce volume, selon sa politique locale, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Cette mesure s'applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d'une RQTH*. Les justificatifs à fournir à l'entreprise peuvent être de diverses natures : attestation sur l'honneur, attestation du médecin ou de tout professionnel agissant au titre d'un besoin de compensation du handicap (audioprothésiste par exemple), bulletin de situation ou d'hospitalisation ;
- envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du référent handicap et de la plaquette « Le handicap, parlons-en » élaboré au cours de l'accord 2020-2022 et qui sera mise à jour.

Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité est à poursuivre et à intensifier. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance :

- d'associer étroitement le salarié à la démarche ;
- de respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- de déclencher une CME* le plus tôt possible ;
- d'assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;
- de tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- d'encourager les retours et les partages d'expériences.

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Banque populaire. Elles associent a minima les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an a minima, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie, via l'adoption de mesures appropriées. Par mesures appropriées, il faut entendre des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap permettant de garantir une égalité de traitement à l'égard du travailleur handicapé concerné. Ces mesures dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Elles visent à garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés dans toutes les situations de travail et d'emploi.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonome, ergothérapeute, spécialiste de la déficience visuelle ou auditive, psychologue du travail...). Une attention particulière sera portée sur les

salariés travailleurs handicapés exerçant dans des espaces partagés afin de tenir compte des spécificités des conditions de travail et permettre l'accès et le maintien en poste dans ce type d'environnement.

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. De même, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe. Enfin, un dispositif d'accompagnement au repositionnement professionnel externe avec aide financière pourra être proposé par l'entreprise en cas d'impossibilité de reclassement interne au sein du groupe.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles ou par l'Agefiph (selon son offre de services, le cas échéant), au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les salariés sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF (4) ou LPC (5)... ;
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du développement du télétravail ainsi que de sa mise en œuvre, les entreprises de la branche veillent à ce que le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap soit respecté.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Concernant les dispositifs de fin de carrière, ils sont prévus par l'accord relatif à la GEPP groupe du 17 juillet 2025. Le présent accord adapte favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transmission entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

Accès au dispositif n° 1 : temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif intervient sur une durée comprise entre 6 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

Accès au dispositif n° 2 : aménagement du temps de travail sous forme de congé de fin de carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12, 24 ou 36 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

L'entrée de ce dispositif est réservée aux salariés travaillant à minima à 80 %. Il donne lieu avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un congé de fin de carrière.

Le salarié reconnu travailleur handicapé entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 80 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu travailleur handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;

– qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...) mais en amont de l'aide possible de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule aménagé justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux salariés BOETH* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;
- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission ad hoc (CME*).

2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie (cette mesure ne peut pas être financée sur le budget de l'accord handicap, elle est prise en charge par les entreprises) ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéficiaires peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap. Sous l'animation du référent local, leurs missions peuvent prendre des formes diverses comme :
 - écouter et conseiller des collègues en situation de handicap ou des collègues aidants d'un enfant ou conjoint handicapé ;
 - apporter vécu et idées afin d'améliorer la mise en œuvre de l'accord tant au niveau local que sur sollicitation de la mission handicap nationale ;
 - participer à l'alimentation de supports de communication sur le sujet du handicap ;
 - contribuer au rayonnement de l'engagement handicap de l'entreprise ;
- le développement de dispositifs d'immersion (d'une durée variable) permettant tout à la fois :
 - la découverte d'un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
 - le deuil d'un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d'un projet d'évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs) ;
- l'aménagement du temps de travail : sur demande du salarié, bénéficie d'une réduction de 30 minutes par jour du temps de travail sans perte de rémunération ;
- la prise en charge de la part patronale des cotisations sociales sur une base temps plein en cas de mise en place d'un temps partiel.

(1) L'ensemble des données relatives à l'enquête conduite en 2025 auprès de l'ensemble des BOETH du groupe BPCE et citées dans l'accord portent sur les scores obtenus au sein de la branche Banque populaire.

(2) Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

(3) Guide du défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

(4) LSF : Langue des signes française.

(5) LPC : Langage parlé complété.

L'enquête conduite auprès des BOETH de la branche des Banques populaires invite à poursuivre l'engagement en faveur de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et pour les parcours professionnels.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment en conséquence l'importance que, par les mesures de l'accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Banque populaire, sans que le handicap constitue une entrave.

3.1. Mesures prioritaires

3.1.1. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un salarié bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration ([décret n° 2019-566 du 7 juin 2019](#)).

Les référents handicap sont invités lors de leurs échanges avec les salariés en situation de handicap à accorder une attention particulière à l'accès à la formation autre que réglementaire et à agir pour celles et ceux n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 2 ans, afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire afin de garantir l'employabilité des salariés en situation de handicap.

3.1.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

L'enquête a démontré que si 81 % des répondants de la branche ont partagé leur situation de handicap avec leur manager, les entretiens annuels ne sont que dans 3 cas sur 10 une occasion d'évoquer l'incidence du handicap et les éventuels besoins associés.

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le salarié avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel.

Ces points sont à aborder lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel. Les référents handicap seront invités en amont de chaque campagne des entretiens annuels à remettre respectivement aux managers, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap une fiche pratique élaborée par la mission handicap nationale. Elle a pour vocation de les aider à accorder une juste place au handicap lors de ces entretiens.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH par le manager.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action. Si nécessaire, un appui externe peut également être mobilisé afin de compléter l'évaluation.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.1.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté du 27 juin

1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;

– l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Banque populaire veilleront au respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié sera pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un salarié reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

– les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales ;

– l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.2. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

– mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;

– ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;

– propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;

– travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population (1).

En parallèle, la branche Banque populaire est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de salariés en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux salariés en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (29 % des BOETH de la branche ont plus de 55 ans au 31 décembre 2023) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe.

4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire s'engagent sur un minimum de 200 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage).

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Banque populaire veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit a minima 60 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI. Elles s'engagent aussi à réaliser l'accueil d'au moins 15 alternants en situation de handicap par an.

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

Avec l'aide de la mission handicap nationale, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 3 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 200 recrutements précités.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la branche Banque populaire. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socioprofessionnelle (T/C)/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Banque populaire favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les dispositions légales en vigueur depuis 2020 permettent une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la politique handicap de la branche Banque populaire en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la branche Banque populaire mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte tenu de la structure des métiers de la branche Banque populaire, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque.

La branche Banque populaire expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés ad hoc, avec l'Agefiph notamment.

4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Banque populaire entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site Internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la présélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux biais décisionnels, aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Banque populaire.

La mission handicap nationale maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- en développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- en mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, chaque entreprise de la branche Banque populaire veillera à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding, dès lors qu'elle le met en place. À cette fin, la mission handicap nationale met à disposition des entreprises des contenus à intégrer pour informer les salariés sur la politique handicap (présentation de la politique handicap, texte de l'accord de branche, infographie des résultats annuels...). D'autres informations peuvent être mises à disposition comme des documents d'information sur la reconnaissance, le contact des acteurs internes de l'entreprise, le CERFA de demande de RQTH et les éventuelles mesures complémentaires en cas d'accords locaux.

Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du salarié, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Différentes mesures d'accompagnement peuvent être mises en place lors de l'accueil : aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert...

Une sensibilisation du manager et/ou de l'équipe sera désormais systématiquement proposée par le référent handicap et mise en place, sauf désaccord exprimé par le salarié accueilli, que ce soit dans le cadre d'une première intégration dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.

Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Banque populaire, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Banque populaire se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Banque populaire sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

(1) Auvigne F., Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, IGF-IGAS, décembre.

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT au nombre de 1 450 en France) et les entreprises adaptées (EA – près de 800) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 150 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Banque populaire entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct pour les entreprises se trouvant en deçà du taux d'emploi de 6 %.

5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Depuis le 1er janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main-d'œuvre (notion de CA utile) ;
- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà.

L'objectif pour la branche Banque populaire est de maintenir et de valoriser des actions favorisant les achats confiés à ces structures dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission handicap nationale sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %

5.2. Mesures prioritaires

Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions annuel par chaque fonction achats des entreprises de la branche Banque populaire avec l'appui de BPCE achats et services pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE achats et services et les référents handicap ;
- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...) ;
- poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié (accès à l'annuaire via le site du réseau HOSMOZ) ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la branche Banque populaire, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA* sont encouragés. La mission handicap nationale poursuivra sa veille concernant la création d'EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

Acheter et valoriser avec justesse

Chaque année, BPCE achats et services et la mission handicap nationale accompagnent les référents handicap dans la collecte des attestations des fournisseurs du STPA en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, en vue de la déclaration en DSN au titre de l'obligation d'emploi.

L'enquête conduite en 2025 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :
les répondants soutiennent en majorité que leur entreprise et le groupe BPCE agissent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (moyenne de 7,4 attribuée en note d'adhésion à la proposition).

Au niveau national, une enquête datant de 2021 ⁽⁷⁾ portant sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap attire notre attention sur le fait :

- que les français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles : moins de 10 % des personnes interrogées savent que 80 % des handicaps sont invisibles ;
- que si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité ;
- que les salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap émettent des jugements plus positifs. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74 %), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80 %) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69 %).

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un prérequis de la politique d'emploi volontariste de la branche Banque populaire.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

- de poursuivre l'information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d'appui et l'accès aux dispositifs de l'accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- de poursuivre l'information et professionnalisation d'acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- de permettre le partage d'expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d'information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission handicap nationale. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l'efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d'orienter le plan d'actions.

Référentiel d'évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d'activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

6.2. Promouvoir l'accord et son contenu

- La mission handicap nationale :

Il apparaît important d'assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. En conséquence, la mission handicap nationale dotera les référents handicap d'un kit de communication permettant de présenter l'accord auprès de différentes parties prenantes clés (CODIR, CSSCT, salariés en situation de handicap, managers) dès le début de sa mise en œuvre.

- Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l'entreprise. C'est l'occasion de partager l'objectif concernant le maintien du taux d'emploi fixé à l'accord et d'enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l'entreprise et plus largement ses priorités de plan d'actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3. Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l'emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

La mission handicap nationale poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Banque populaire des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s'attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés. L'accès aux Hand'E passeports via la plateforme interne Click & Learn sera maintenu sur toute la durée de l'accord.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d'action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l'occasion par exemple de la semaine européenne pour l'emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- de rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- de participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission handicap nationale est en charge de développer une offre Groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Banque populaire. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap au travers d'un parcours en 4 étapes : entretien avec la mission handicap nationale/formation sociale d'une journée/formation à l'outil de pilotage et de reporting POPEI/journée d'échanges de pratiques 4 à 6 mois après la prise de mission ;
- formation continue des référents handicap et de la mission handicap nationale ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel : ces derniers, et notamment les membres des CSSCT, pourront bénéficier de formations de sensibilisation aux situations de handicap ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission handicap nationale sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel.

Enfin, un nouvel échange trimestriel sera proposé à l'ensemble des référents handicap sous forme de groupes d'analyses de pratiques. Le but est de les aider à prendre du recul sur les situations parfois difficiles qu'ils accompagnent et à trouver auprès de leurs pairs des ressources.

(1) 4e édition du baromètre Agefiph-Ifop auprès des entreprises, des salariés et du grand public.

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Banque populaire. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission handicap nationale est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La mission handicap nationale est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Banque populaire à destination de la commission de suivi.

Il est rappelé que depuis le 1er janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectue plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'Urssaf comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission handicap nationale suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée.
	Temps moyen dédié à cette mission (cf. lettre de mission en annexe)

7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1. La mission handicap nationale

La mission handicap nationale, assurée par la DRH du groupe BPCE et composée d'une personne, a pour objet :

- de piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- d'assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances groupées sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- d'animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- d'apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- d'être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- d'accompagner les entreprises de la branche Banque populaire dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- d'organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Banque populaire ;
- d'assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord ;
- de préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord.

7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Banque populaire mettent en place pendant toute la durée de l'accord un comité de pilotage handicap.

Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de branche ;
- élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la branche Banque populaire, sachant qu'il est composé a minima de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats. Le comité de pilotage handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à un ou des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2026 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Banque populaire nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d'une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l'accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission handicap nationale qui s'assurera que chaque référent handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ;
- participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- développe le rôle du référent handicap.

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4. 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 de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

- Au niveau de la branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

- Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

7.3. Suivi de l'accord

7.3.1. Suivi au niveau de la branche

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations syndicales signataires représentatives dans la branche Banque populaire, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 7 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

7.3.2. Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;
- qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.4. Budget de l'accord handicap

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Un budget de fonctionnement centralisé sera constitué par une cotisation modulée en fonction de la taille de chaque entreprise de la branche Banque populaire.

7.4.1. Ressources de la mission handicap nationale

Pour financer les actions de la mission handicap nationale et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la branche Banque populaire, un budget de fonctionnement centralisé sera constitué par une cotisation modulée en fonction de la taille de chaque entreprise de la branche.

7.4.2. Ressources des missions handicap des entreprises

Chaque entreprise détermine les ressources allouées à sa mission handicap.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

ART.
8

8.1. 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 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028.

8.2. Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#) et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

8.3. 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.

ART.

Au cœur des engagements des entreprises de la branche Banque populaire et du groupe BPCE en faveur de la diversité au sens large et de la promotion de l'égalité de chances, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap occupe une place de premier choix.

Il s'agit pour elles de s'engager au quotidien pour intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, concilier les contraintes liées à leur handicap et leur situation professionnelle, et leur faire bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés.

Cette mobilisation relève tout à la fois :

- d'une responsabilité sociale ;
- d'un enjeu de performance lié à l'accueil et à la mise en valeur de tous les talents ;
- d'une marque nécessaire et légitime de solidarité quand une situation de handicap fragilise la vie professionnelle.

Cette politique, déployée dans toutes les entreprises de la branche, se traduit par une augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cette évolution positive repose sur plusieurs dispositifs structurants au premier rang desquels, les accords handicap successifs conclus depuis 2007, qui déterminent le cadre, fixent les objectifs et permettent de mobiliser des moyens.

La situation au moment de la renégociation de l'accord est la suivante :

	Objectifs accord 2023/2025	Indicateurs au 31 décembre 2024 à N - 1 de la fin d'accord
Taux d'emploi (direct)	6 %	6,54 %
Nombre de BOETH recrutés (CDI, alternants et CDD ≥ à 6 mois)	200 recrutements dont au moins 30 % en CDI	149 recrutements dont 63 % de CDI
Montant des achats au secteur du travail protégé et adapté	Maintien et valorisation du montant des achats au STPA	3 M €

Les engagements qualitatifs et quantitatifs de ce nouvel accord ont été en grande partie élaborés sur la base des retours d'expérience du réseau des référents handicap et de l'enquête 2025 auprès de l'ensemble des BOETH de la branche.

Ce nouvel accord, qui ne sera désormais plus agréé par l'autorité publique ni dérogatoire en application de la [loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, entend néanmoins poursuivre et réaffirmer les ambitions de la branche en matière d'inclusion.

Il devra permettre de relever les enjeux suivants :

- poursuivre la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et en faveur du maintien dans l'emploi ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des salariés en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information, la formation et la communication.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés du portage et de la mise en œuvre de la politique handicap (référents handicap, RH, acteurs de la santé au travail, membres des CSSCT, managers...) ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap afin de permettre aux salariés concernés d'oser en parler et ainsi de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle ;
- renforcer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche et du groupe BPCE ;
- coordonner les dispositifs prévus par le présent accord avec ceux des autres accords applicables dans la branche et notamment l'accord sur la qualité de vie au travail pour développer les solidarités et le soutien aux salariés aidants.

La branche Banque populaire s'engage à maintenir un taux d'emploi a minima de 6 % à fin 2028 et encourage chaque entreprise à viser cet objectif ou à se maintenir au-dessus des 6 % pour celles ayant déjà atteint l'obligation légale.

Annexe 1

Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Il est rappelé que conformément à la [loi n° 2005-102 du 11 février 2005](#) : « constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'[article L. 5212-13 du code du travail](#) tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2

Liste des entreprises couvertes par l'accord

Banque populaire Alsace Lorraine Champagne.
Banque populaire Auvergne Rhône-Alpes.
Banque populaire Aquitaine Centre Atlantique.
Banque populaire Bourgogne Franche-Comté.
Banque populaire Grand Ouest.
Banque populaire Méditerranée.
Banque populaire du Nord.
Banque populaire Occitane.
Banque populaire Rives de Paris.
Banque populaire Sud.
Banque populaire Val de France.
BRED – Banque populaire.
CASDEN – Banque populaire.
Crédit coopératif.

Annexe 3
Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Banque populaire en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2026-2028.

Dans ce cadre, (entreprise) désigne M./Mme (nom, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les salariés mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission handicap nationale ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission handicap nationale ;
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission handicap nationale via un compte rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de% de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise.

Annexe 4
Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Maintenir un taux d'emploi de 6 % fin 2028 pour la branche Banque populaire.

Recrutement

Recruter un minimum de 200 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minimum de 60).

Accueillir au minima 45 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 3 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 200 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Maintenir et valoriser les actions favorisant les achats confiés aux structures du STPA dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Maintien dans l'emploi et employabilité		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
A minima 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
Embauche et insertion		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
Achats au secteur adapté et TIH		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %	X	X
Information, sensibilisation, formation		
Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	
Pilotage, animation et suivi		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée Temps moyen dédié à cette mission	X	
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la PCH...) mais en amont de l'éventuelle aide de l'Agefiph

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1 000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droits commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Aide à l'acquisition d'un véhicule adapté hors boîte automatique justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droit commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1 000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droit commun sollicitées et avant aide éventuelle de l'Agefiph : - 800 € par prothèse et 1 600 € pour 2 prothèses sur la durée de l'accord ; - montant porté à 2 000 € pour un fauteuil roulant : attribuable au maximum 1 fois sur la durée de l'accord

Rappel non exhaustif des modes de référencement et de compensation des différents types de handicap

- Le handicap moteur concerne les personnes atteintes d'une diminution partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs. Elles rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser (trouble de la dextérité, paralysies, troubles musculaires, troubles musculo-squelettiques, fibromyalgies, lombalgie, rhumatisme, malformation, paralysie, accident vasculaire cérébral [AVC]...).
- Le handicap auditif concerne des personnes atteintes de surdité, qui est un état pathologique caractérisé par une perte partielle ou totale du sens de l'ouïe. Ce handicap peut être présent dès la naissance ou acquis durant la vie de la personne.
- Le handicap visuel (myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...) se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la c civit .
- Le handicap psychique, tel que la schizophrénie ou le trouble bipolaire, appar it au cours de l'existence. Le handicap psychique peut également être induit par le développement de troubles névrotiques comme les troubles obsessionnels compulsifs ou les troubles de la personnalité. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité, sans nécessairement atteindre des capacités intellectuelles.
- Le handicap mental a pour conséquence des difficultés de compréhension, de limitation des apprentissages, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration (autisme, trisomie 21...).
- Le handicap cognitif concerne les personnes souffrant de troubles de l'attention ou de la perception tels que la dyslexie ou dyspraxie.
- Les maladies invalidantes. Il s'agit de toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie, hypertension, insuffisance cardiaque, allergie, eczéma, épilepsie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Elles entraînent une restriction d'activité (motrice, quantité de travail à accomplir, durée de l'intensité pour le réaliser).

Introduction de la notion de compensation, en référence à l'[article L. 114-1-1 \(V\) du code de l'action sociale et des familles](#) : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa d ficiance, son âge ou son mode de vie ».

Parmi les principales mesures de compensation du handicap figurent notamment les actions suivantes :

- Les compensations dites « techniques » :
 - aménagements techniques des postes de travail (bureau réglable en hauteur, siège ergonomique, écran adapté, loupe d'écran...), avec l'appui éventuel d'experts (notamment ergonomes) ;
 - financement d'aides techniques (logiciels pour personnes malvoyantes ou malentendantes, abonnement à un service de langue des signes à distance...) ou d'aides à la personne dans l'entreprise (interprètes en langue des signes français [LSF], auxiliaire de vie professionnelle...) ;
 - aides au transport pour les déplacements professionnels et/ou le trajet entre le domicile et le lieu de travail. La prise en charge des transports pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail dans la limite de deux trajets par jour, peut être accordée sous réserve de l'impossibilité pour le salarié de prendre les transports en commun ou de se rendre sur son lieu de travail avec son véhicule personnel. Cette prise en charge des trajets sera accordée sur préconisation du médecin du travail. Cette dernière peut être ponctuelle ou récurrente. Elle est renouvelable a minima tous les 6 mois afin de tenir compte de l'évolution de la situation de santé du salarié. La mission handicap recommandera au salarié de se rapprocher des services sociaux du travail pour bénéficier d'une prestation de compensation du handicap (PCH) versée par la MDPH ou pour bénéficier d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap.
- Les compensations organisationnelles :

Toute autre mesure qui se r v lerait équitable et nécessaire et faisant l'objet d'une préconisation médicale du médecin du travail :

 - aménagements de la charge, du rythme et/ou de l'organisation du travail ;
 - aménagements individuels d'horaires et/ou mise en œuvre du télétravail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, lorsque les métiers ne sont pas éligibles au télétravail ou lorsque la préconisation médicale déroge au cadre général du télétravail. Dans ce cadre, ces aménagements reposent sur une préconisation du médecin du travail.

En cas de télétravail, le matériel informatique est dupliqué au domicile du salarié ainsi que tous autres dispositifs (lampe, fauteuil...) sous réserve qu'ils compensent les conséquences du handicap du salarié.

- Les compensations d'accompagnement spécifique, managérial ou psychologique : suivi managérial de proximité, accompagnement spécifique individuel ou d'équipe (de type coaching)...

L'aménagement de l'accessibilité des locaux au-delà des obligations légales (en cas de problème d'accessibilité à un restaurant d'entreprise, des tickets restaurant pourront être attribués aux personnes en situation de handicap jusqu'à la résolution du problème d'accès). Il est précisé que les collaborateurs se rendant sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel et titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention « stationnement prioritaire », disposent dans les parkings de places accessibles aux salariés en situation de handicap. Les référents handicap pourront renseigner les collaborateurs sur ce dispositif et les éventuelles autres mesures spécifiques et complémentaires envisageables pour les immeubles qui n'en disposeraient pas.

- Les compensations financières des conséquences du handicap, dans l'environnement privé lorsqu'un lien avec l'exercice de l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) est établi.

AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
BOETH – Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
CDAPH – Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
CME – Cellule de maintien en emploi.
DOETH – Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés.
EA – Entreprise adaptée.
ESAT – Établissement de service et d'aide par le travail.
LPC – Langage parlé complété.
LSF – Langue des signes française.
MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.
OETH – Obligation d'emploi de travailleurs handicapés.
PCH – Prestation de compensation du handicap.
RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
RLH – Reconnaissance de lourdeur du handicap.
STPA – Secteur du travail protégé et adapté.
TIH – Travailleur indépendant handicapé.

SECTION 8

Avenant salaires : Avenant du 26 mars 2018 relatif à la modification de l'article 40 concernant les salaires minima conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le 6e alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

Au 1er janvier 2018, 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 :

(En euros.)

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	19 351	19 560	20 148	20 745	21 365
B	19 664	19 876	20 473	21 092	21 722
C	20 080	20 296	20 907	21 537	22 175
D	20 980	21 195	21 833	22 485	23 159
E	21 972	22 206	22 873	23 561	24 267
F	23 966	24 225	24 953	25 702	
G	26 560	26 824	27 631	28 486	
H	29 296	29 590	30 478		
I	35 795	36 153	37 234		
J	43 247	43 678	44 990		
K	51 456	51 978	53 536		

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend rétroactivement effet au 1er janvier 2018.

ART. 3

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

ART. 4

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

ART.
5

Le présent avenant est notifié par BPCE 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 avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire 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.

ART.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2018, a été signé un accord de branche à durée déterminée de 1 an en date du 20 décembre 2017. L'article 4 de cet accord prévoit la revalorisation des salaires minima conventionnels de la branche Banque populaire.

Par le présent avenant, les parties signataires décident de modifier les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 1er juillet 2015 concernant les salaires minima conventionnels afin d'y intégrer ces évolutions.

SECTION 9

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 13 février 2020 relatif à la modification de l'article 40 de la convention collective

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Le 6e alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

« Au 1er janvier 2020, 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	Hors ancienneté	Tranche d'ancienneté			
		< 5 ans	= ou > 5 ans et < 10 ans	= ou > 10 ans et < 15 ans	= ou > 15 ans et < 20 ans
A	20 125	20 342	20 954	21 575	22 220
B	20 451	20 671	21 292	21 936	22 591
C	20 883	21 108	21 743	22 398	23 062
D	21 819	22 043	22 706	23 384	24 085
E	22 851	23 094	23 788	24 503	25 238
F	24 925	25 194	25 951	26 730	
G	27 622	27 897	28 736	29 625	
H	30 468	30 774	31 697		
I	37 227	37 599	38 723		
J	44 977	45 425	46 790		
K	53 514	54 057	55 677		

**ART.
2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend rétroactivement effet au 1er janvier 2020.

**ART.
3**

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

**ART.
4**

La révision du présent avenant intervient dans les conditions prévues à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

**ART.
5**

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 par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2020, a été signé un [accord de branche à durée déterminée de 1 an en date du 20 décembre 2019](#). L'article 4 de cet accord prévoit une revalorisation de 4 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels de la branche Banque populaire à compter du 1er janvier 2020.

Afin d'y intégrer ces évolutions, les parties signataires décident par le présent avenant n° 2, de modifier les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 1er juillet 2015 et de son [avenant n° 1 du 26 mars 2018](#), relatifs aux salaires minima conventionnels.

ART.

Annexe
Entreprises branche Banque populaire

BP Alsace Lorraine Champagne
BP Aquitaine Centre Atlantique
BP Auvergne Rhône-Alpes
BP Bourgogne Franche-Comté
BRED
BP Grand Ouest
BP Méditerranée
BP Nord
BP Occitane
BP Rives Paris
BP Sud
BP Val-France
CASDEN
Crédit Coopératif

(Mise à jour 2019.)

Avenant salaires : Avenant n° 3 du 21 décembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024 (article 40 de la convention collective)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le 6e alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

« Au 1er janvier 2024, 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

(En euros.)

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	21 976	22 213	22 882	23 560	24 264
B	22 332	22 573	23 251	23 954	24 669
C	22 804	23 050	23 743	24 459	25 184
D	23 826	24 071	24 795	25 535	26 301
E	24 953	25 219	25 977	26 757	27 560
F	27 218	27 512	28 338	29 189	–
G	30 163	30 464	31 380	32 351	–
H	33 271	33 605	34 613	–	–
I	40 652	41 058	42 286	–	–
J	49 115	49 604	51 095	–	–
K	58 437	59 030	60 799	–	–

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1er janvier 2024.

ART.
3

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

ART.
4

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles [L. 2261-15 et suivants](#) du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément qu'en raison de l'absence d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche banque populaire, aucune mesure spécifique n'est prévue.

ART.
5

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ART. 6 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 par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART. Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2024, BPCE, la CFTC et le SNB CFE-CGC ont signé un accord de branche en date du 20 octobre 2023. Aux termes de l'article 4 de cet accord, elles ont prévu une revalorisation de 5 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels à compter du 1er janvier 2024.

Afin d'y intégrer ces évolutions, les parties signataires décident par le présent avenant n° 3, de modifier les dispositions de l'article 40 de la convention collective de la branche banque populaire du 1er juillet 2015, relatif aux salaires minima conventionnels.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).