



L'UNSA vous guide chez BPCE

L'UNSA vous guide chez BPCE

Edition 2023

Edition 2023

Edito

Vous être utile. Cette promesse, empruntée à l'un de nos deux réseaux, résume ce qui a été notre ligne éditoriale pour la rédaction du guide que vous avez entre les mains. Notre objectif : vous fournir les informations dont vous avez besoin en un minimum de temps, sans avoir à vous plonger, ni dans les textes de loi du Code du Travail, ni dans les méandres de l'arborescence de l'intranet pour trouver les textes de la Convention Collective ou des accords Groupe, Communauté BPCE ou d'entreprise.

De quelles informations s'agit-il ? D'informations pratiques, de la vie quotidienne, concernant vos droits, qu'il s'agisse de conditions de travail, de congés, d'éléments de rémunération, de santé ou de prévoyance... pour résumer, de vos droits résultant de ce qu'on appelle le socle social de l'entreprise.

Ce socle social résulte de la négociation entre les partenaires sociaux. Majoritaire à BPCE SA depuis maintenant près de 10 ans, l'UNSA BPCE est l'organisation syndicale la mieux placée pour vous en parler.

Certains de ces droits sont assez anciens, d'autres très récents. Et rares sont les salariés qui les connaissent tous, qu'il s'agisse de ceux qui viennent d'être embauchés ou de ceux qui sont trop impliqués dans leur travail pour prendre le temps de recherches quasi-archéologiques parfois nécessaires pour trouver l'information dont ils auraient pourtant besoin !

Et au-delà de ces droits, il existe au sein de l'entreprise des usages, des pratiques qui ne font l'objet d'aucun écrit, mais dont il est utile de connaître l'existence. Vous les découvrirez également dans ce guide, qui contribuera ainsi à mieux connaître la culture d'entreprise. Et pour en bénéficier, vous devrez vous adresser à votre hiérarchie et/ou à la DRH... et à un élu de l'UNSA BPCE, si vous rencontrez des difficultés.

Ce guide vous servira à bénéficier de ces droits, que vous en connaissiez déjà l'existence ou que vous les découvriez en le parcourant... alors rendez-vous service et prenez au moins le temps de lire ce guide !

Didier GIRAUD
Secrétaire général
de l'UNSA BPCE



1	La source de vos droits	8
1.1	Une page de l'intranet à connaître absolument	
1.2	Les accords	
1.2.1	Principaux accords émanant de la Communauté BPCE	
1.2.2	Principaux accords d'Entreprise (BPCE SA)	
2	Temps de Travail, RTT, congés	14
2.1	Principes de base	
2.2	Organisation du temps de travail en heures	
2.3	Organisation du temps de travail en jours	
2.4	Salariés à temps partiel (horaire collectif) et à taux réduit (forfait jours)	
2.4.1	Modalités du forfait réduit en jours (salariés au forfait jours)	
2.4.2	Modalité du temps partiel (salariés à l'horaire collectif)	
2.5	Congés	
2.5.1	Principes de base	
2.5.2	Périodes de prises des congés et jours de congés supplémentaires pour fractionnement	
2.5.3	Départ en congé	
2.6	Congés particuliers et dérogations d'horaires	
2.6.1	Absences pour événements professionnels	
2.6.2	Absences pour événements familiaux	
2.6.3	Absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié	
2.6.4	Absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération	
2.6.5	Dérogations d'horaires	
3	Télétravail	30
3.1	Définition	
3.2	Principes de l'accord de télétravail	
3.2.1	Conditions d'éligibilité	
3.2.2	Durée et réversibilité	
3.2.3	Lieu du télétravail	
3.2.4	Format du télétravail	
3.2.5	Nombre de jours en télétravail	

- 3.3 Télétravail et temps de travail
- 3.4 Equipement et assistance
- 3.5 Frais de télétravail pris en charge

4 Travail exceptionnel et astreintes 36

- 4.1 Définition du travail exceptionnel
- 4.2 Compensations financières pour le travail un samedi, un dimanche ou un jour férié
- 4.3 Travail de soirée
 - 4.3.1 Définition
 - 4.3.2 Métiers concernés
 - 4.3.3 Limites du travail de soirée
 - 4.3.4 Compensations et mesures d'accompagnement
- 4.4 Astreintes
 - 4.4.1 Organisation
 - 4.4.2 Périodes couvertes, compensation ou rémunération (si intervention)

5 Compte Epargne-Temps (CET) 44

- 5.1 Bénéficiaires
- 5.2 Alimentation du CET
- 5.3 Utilisation du CET
- 5.4 Comment faire votre demande d'utilisation de votre CET
- 5.5 Monétisation du CET

6 Le salarié ou sa famille en situation de handicap 50

- 6.1 Principes de base
- 6.2 Maintien dans l'emploi
- 6.3 Réduction de la durée du temps de travail de 30 minutes par jour
- 6.4 Allocation financière pour enfant en situation de handicap
- 6.5 Référents handicaps

7 Don de jours 54

- 7.1 Quelles sont les conditions pour bénéficier du don de jours ?
- 7.2 Comment fonctionne le don de jour ?

8 Les aidants 58

- 8.1 Congé de présence parentale
- 8.2 Congé de proche aidant
- 8.3 Congé de solidarité familiale

9 Mutuelle 60

- 9.1 BPCE Mutuelle est réellement VOTRE mutuelle
- 9.2 Cotisation selon votre composition familiale
- 9.3 Réseau Santéclair
- 9.4 Accessibilité et services

10 Rémunérations 64

- 10.1 Rémunération fixe
 - 10.1.1 Augmentations individuelles
 - 10.1.2 Augmentations collectives
 - 10.1.3 Egalité professionnelle et rattrapage salarial
 - 10.1.4 Vous n'avez pas été augmenté depuis plusieurs années
 - 10.1.5 Discrimination
- 10.2 Rémunération variable
 - 10.2.1 Participation
 - 10.2.2 Intéressement
 - 10.2.3 Part variable
 - 10.2.4 Primes exceptionnelles
- 10.3 Autres éléments de rémunération
 - 10.3.1 Monétisation de jours de congés
 - 10.3.2 Médailles du travail
 - 10.3.3 Prime de diplôme

11 Epargne salariale 72

- 11.1 PEE
- 11.2 PERCOL-I (Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises)

12 Retraite supplémentaire 76

13 Départ à la retraite 78

- 13.1 Indemnité légale de départ à la retraite
- 13.2 Aide financières complémentaires
- 13.3 Autres dispositifs de fin de carrière

14	Aide au logement	82
14.1	Principes généraux	
14.2	Aides à la location	
14.3	Aides à l'achat	
14.4	Aides en cas de travaux	
14.5	Aide à la mobilité	
14.6	Salariés en difficultés	
15	Santé au travail	88
15.1	Le code du travail est très clair à ce sujet	
15.2	Prévenir les risques psychosociaux	
15.3	Vous n'êtes pas seul	
15.4	Accompagnement psychologique des collaborateurs	
16	Votre évolution professionnelle	94
16.1	Formation	
16.1.1	Compte Personnel de Formation (CPF)	
16.1.2	Les formations proposées par BPCE	
16.2	La mobilité	
16.2.1	La charte de mobilité	
16.2.2	L'outil WAYS (Wake Up Your Skills)	
16.2.3	L'outil JUMP (J'ai Une Mobilité Personnalisée)	
16.2.4	L'espace mobilité Groupe (sur l'intranet)	
16.2.5	Le Cabinet Mobilité & Recrutement	
16.2.6	Cas particulier de la mobilité géographique interentreprises	
16.2.7	La mobilité externe	
17	Droit des salariés en cas de licenciement	102
17.1	Procédure de licenciement	
17.1.1	Droit de vous faire assister	
17.1.2	Droit de vous défendre	
17.2	Droit à des indemnités	
17.2.1	Droit à un préavis	
17.2.2	Droit à des indemnités de licenciement	
17.2.3	Droit à des indemnités compensatrices des congés payés	
17.2.4	Indemnités de rupture conventionnelle	
17.2.5	Indemnités spécifiques en cas de licenciement pour motif économique	

18	Les instances représentatives du personnel	106
18.1	Comité Social et Economique (CSE)	
18.2	Les délégués syndicaux	
18.3	Les représentants de proximité	
18.4	Le représentant syndical	
18.5	Faire respecter vos droits collectifs	
18.6	Faire respecter vos droits individuels	
18.7	Les activités sociales et culturelles du CSE	
19	À propos de l'UNSA	110
19.1	UNSA national	
19.2	L'UNSA BPCE SA	

La source de vos droits

Le socle social de BPCE

(c'est à dire les avantages dont vous pouvez bénéficier) est constitué, par ordre d'importance :

- du Code du Travail,
- de la Convention Collective de branche (AFB pour ce qui nous concerne),
- des accords Groupe BPCE,
- des accords de la Communauté BPCE,
- des accords d'entreprise. Pour la seule population SMITH transférée de Natixis en 2019, certains éléments portés par ces accords sont substitués au profit de l'accord d'adaptation (ex : médaille du travail). Il en va de même pour les salariés PLEIADE transférés de Natixis en 2022.

Le Groupe BPCE

Le Groupe BPCE est constitué, comme son nom l'indique, de toutes les entreprises du Groupe, dont notamment BPCE SA*, Natixis, les Banques Populaires et les Caisses d'épargne, ainsi que leurs filiales.

Le Groupe BPCE est caractérisé par des liens capitalistiques entre ses différentes entités.

La Communauté BPCE est une entité qui n'a pas d'identité juridique propre. Il s'agit d'un

collectif regroupant différentes entités, créé par un accord spécifique relatif à la négociation collective et le droit syndical permettant de développer un socle social commun, via des accords s'appliquant à tout ou partie des entités de la Communauté.

**Comme on fait parfois référence au Groupe sous le terme BPCE, il est parfois préférable d'utiliser le terme BPCE SA pour évoquer l'entreprise BPCE.*

Pour les salariés ayant subi un transfert collectif en avril 2019, un accord d'adaptation a été conclu afin de leur permettre de conserver le bénéfice d'un certain nombre de dispositifs issu de Natixis.

Le détail est à retrouver dans les accords consultables sur l'intranet RH mais on peut citer :

- Complément familial : reconduit pour une période de 25 ans pour les enfants nés ou à naître.
- Frais de garde : reconduit pour une période de 6 ans.
- Astreintes et travaux exceptionnels : reconduit pour une période de 3 ans (nouvel accord pour tous en 2022).
- Indemnités de fin de carrière : reconduit pour une durée de 25 ans.
- Médailles du travail : reconduit pour une durée de 25 ans.

1.1 Une page de l'intranet à connaître absolument

La rubrique « [accords et règlements](#) » qui se trouve dans « textes de référence », qui se situe sur la page d'accueil de « Mon entreprise ». Elle contient l'intégralité des textes dont est issu ce guide.

→ [Cliquez ici](#)

Ou copier le lien ci-dessous dans votre navigateur :
http://culturenet.bpce.caisse-epargne.fr:8080/Gce.Culture-Net.Web/Pages/Contenu.aspx?action=Contenu&&url=https%3a%2f%2feme-yhq-bit.f.bbg%2fMon_entreprise%2fAccordsReg%2faccueil.html

1.2 Les accords

Une très grande partie de ce que vous trouverez dans ce guide est issu de l'un ou l'autre de ces accords :

- **Convention collective de la banque :** elle porte sur l'ensemble des thématiques du droit du travail ; cet accord prévoit des salaires minimums, des conditions de travail, d'emploi, de démission, de remboursement de frais de santé, la protection sociale des salariés etc... (lien intranet : [→ http://intranetbpce.cnce.caisse-epargne.fr/Mon_entreprise/AccordsReg/Documents/ConventionCollective.pdf](http://intranetbpce.cnce.caisse-epargne.fr/Mon_entreprise/AccordsReg/Documents/ConventionCollective.pdf)).
- **GPEC :** Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (gestion des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise), transformée en GEPP (Gestion des Emplois et Parcours Professionnels) qui inclue entretiens d'évaluation, entretiens professionnels, formation...
- **QVT :** Qualité de Vie au Travail.
- **NAO :** Négociation Annuelle Obligatoire.
- **L'accord de branche** (Banque Populaire ou Caisse d'Épargne, par exemple) : Il permet de définir des règles adaptées à une même activité professionnelle.
- **Les accords d'entreprises :** ils structurent les conditions de travail comme les garanties sociales des salariés.



Certaines négociations sont obligatoires (émanant du code du travail) et portent sur :

- l'organisation et le temps de travail,
- la rémunération,
- la relation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- l'égalité professionnelle (portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération),
- les primes d'intéressement,
- les compétences,
- le maintien de personnes handicapées et des seniors au travail, l'insertion professionnelle de manière générale,
- la prise en compte de la pénibilité du travail,
- ...

Mais attention, : seule la négociation est obligatoire, pas la signature d'un accord !

Autrement dit, il suffit à l'employeur de montrer qu'il a fait le nécessaire et organisé deux ou trois réunions avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives de l'entreprise... et son obligation s'arrête là.

C'est notamment le cas, trop souvent hélas, concernant la rémunération et les augmentations collectives de salaires.

Les salariés de BPCE SA bénéficient de nombreux accords, émanant soit du Groupe, soit

de la Communauté BPCE, soit de BPCE SA. Certains accords peuvent être déclinés en trois versions : un accord Groupe, un accord Communauté, un accord BPCE. D'autres peuvent être signés au niveau Groupe, ou au niveau Communauté, et s'appliquer en l'état à BPCE SA.

Certains accords sont à durée déterminée (comme par exemple l'intéressement, qui a une durée légale de 3 ans) et doivent donc être renégociés à leur échéance. D'autres ont une durée indéterminée.

Tout accord peut faire l'objet d'un avenant. Il peut aussi être dénoncé par une des parties signataires.

1.2.1 Principaux accords émanant de la Communauté BPCE

- Accord relatif aux négociations annuelles obligatoires au sein de La Communauté BPCE.
- Accord relatif au droit syndical et à la négociation collective.
- Accord de Groupe relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
- Accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail.
- Protection sociale – Santé.
- ...

1.2.2 Principaux accords d'Entreprise (BPCE SA)

- Aménagement et réduction du temps de travail.
- Organisation des congés annuels, congés particuliers et dérogations horaires, travail à temps partiel et au forfait réduit en jours.
- Compte Epargne Temps.
- Conditions de vie au travail.
- Santé (régime de remboursement de frais de soins de santé).
- Prévoyance (régime de prévoyance complémentaire).
- Retraite (cotisations aux régimes complémentaires).
- Intéressement et épargne salariale.
- PEE.
- PERCO-I (transformé en PERCOL-I à compter de janvier 2021).

D'autres types d'accord existent

accord d'adaptation (lors d'intégration d'une filiale par exemple), droit syndical, vote électronique pour les élections professionnelles, dotation exceptionnelle de chèques vacances, versement d'une prime exceptionnelle, accord d'harmonisation,...

Temps de Travail, RTT, congés

2.1 Principes de base

La durée des congés payés annuels est fixée à 27 jours ouvrés par année complète de travail effectif pour l'ensemble des salariés.

La durée hebdomadaire collective de référence de travail effectif est fixée à 38h40.

La durée du travail se décompte en temps de travail effectif pour les salariés soumis à l'horaire collectif ou disposant d'un forfait annuel en heures (rare à BPCE).

Elle se décompte en nombre de jours pour les salariés en forfait jour.

Le nombre de jours fériés pris en compte pour le décompte du temps de travail en heures ou en nombre de jours sera le nombre de jours fériés coïncidant avec des jours ouvrés au cours de l'année civile, c'est-à-dire les 11 jours suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er et 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

2.2 Organisation du temps de travail en heures

Horaire collectif hebdomadaire

Pour un salarié à temps plein, la journée de travail effectif est de 7h44mn, dans la limite de :

- 10 heures par jour, entre 7h00 et 20h, du lundi au vendredi.
- 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

En contrepartie de la durée hebdomadaire de référence de 38h40 au lieu de 35h, les salariés de BPCE bénéficient de jour de RTT dont le nombre est fonction du nombre de jours calendaires de chaque année et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré. Le

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'exceptionnellement et à la demande ou avec l'accord express et préalable du responsable hiérarchique.

nombre de jours RTT est communiqué en début de chaque année. Le nombre de jours RTT est identique pour les salariés à l'horaire collectif ou au forfait jours.

Un salarié, après accord de son responsable hiérarchique, peut organiser son temps de travail sur une durée hebdomadaire de référence de travail effectif de 35 heures, avec une journée de travail effectif de 7h00. Dans ce cas, le salarié ne bénéficie pas de repos RTT.

La hiérarchie est responsable du respect et du suivi des horaires de travail de son unité.

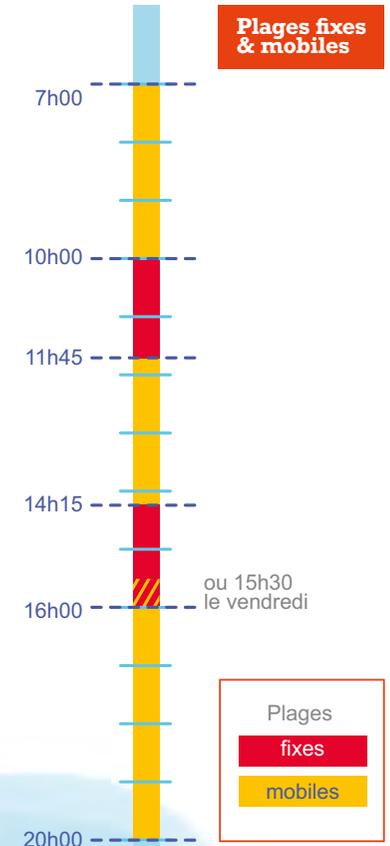
Ces heures supplémentaires font l'objet d'un paiement selon les dispositions légales en vigueur, après prise en compte des crédits d'heures du système d'horaire variable, et prise effective des conventions correspondantes.

Horaires variables

Les horaires variables peuvent entraîner des reports d'une semaine à l'autre dans la limite de 4 heures par semaine, sans que le total des heures reportées ne soient des heures supplémentaires.

Les crédits cumulés donnent lieu à des conventions qui doivent être prises sous forme de demi-journées, consécutive ou non. Les conventions sont prises dans les 10 jours ouvrés suivant leur acquisition.

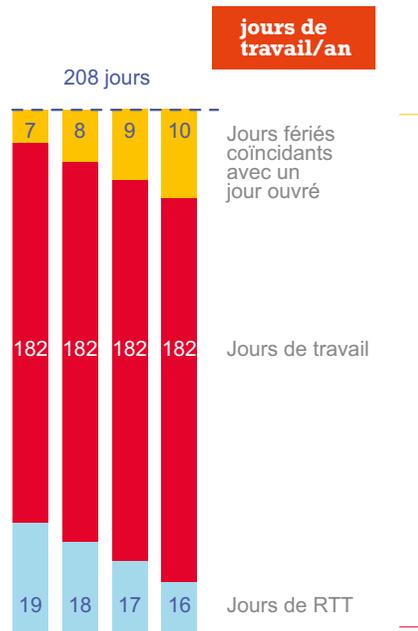
Les horaires variables peuvent entraîner des reports de débit d'heures d'une semaine à l'autre, sans toutefois dépasser en fin de mois 10h00.



2.3 Organisation du temps de travail en jours

Le décompte du temps de travail apprécié **dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année** est proposé aux salariés cadres qui relèvent des niveaux de classification H à K et qui bénéficient d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les salariés aux forfait jours doivent assurer 208 jours de travail (hors jours de fractionnement). Le nombre de jours de RTT dépend du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés, permettant d'atteindre ces 208 jours.



Les cadres au forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée journalière et hebdomadaire de travail, mais :

- le temps de repos quotidien minimum, légalement fixé à 11 heures, est porté à 12 heures (9 heures pour le travail dérogoratoire de soirée).
- les salariés en forfait jours bénéficient des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du Code du travail (pas plus de 6 jours de travail par semaine et repos minimum de 24 heures par semaine).

Quel que soit le mode de décompte du temps de travail (horaire collectif à 38h40, forfait annuel en heures ou en jours), les jours de RTT ou jours de repos :

- sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés légaux ;
- s'acquièrent au prorata du temps de travail effectif, sauf trois jours non soumis à cette règle (acquis).

Toutefois, pour ce calcul, sont assimilés au temps de travail effectif et ne réduisent pas le nombre de jours de RTT ou jours de repos :

- les absences pour congés payés annuels (27 jours) et les jours de congés pour fractionnement,
- les jours d'accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle,
- les jours ou demi-journées de convenance acquis dans le cadre du système d'horaire variable.



Si le nombre de jours travaillés sur l'année est supérieur à 208 jours, les jours de repos non pris peuvent être affectés au sein du compte épargne-temps.

2.4 Salariés à temps partiel (horaire collectif) et à taux réduit (forfait jours)

Tout salarié de BPCE a la possibilité de **demandeur un poste à temps partiel**.

La hiérarchie statue sur la demande en fonction des implications et conséquences de la demande sur l'organisation de la Direction et la continuité du service. Généralement, la hiérarchie examine avec bienveillance ces demandes, qui aboutissent donc à un accord. La réponse, si elle est négative, doit être motivée avec mention

des raisons objectives qui ont justifié la décision de refus.

La **demande de retour au temps plein** est également examinée par la DRH, en fonction des besoins de service.

Les salariés à temps partiel ou à taux réduit bénéficient de jours de repos RTT au prorata de leurs temps de travail, calculés sur la base de ceux octroyés pour une année complète de travail.

2.4.1 Modalités du forfait réduit en jours (salariés au forfait jours)

Sont considérés comme travaillant en forfait réduit en jours, les salariés pour lesquels le nombre de jours de travail mentionné dans leur contrat de travail est inférieur à 208 jours.

L'organisation du forfait réduit en jours, définie dans la convention, peut intervenir sous forme d'un cycle hebdomadaire, mensuel ou annuel.

La répartition des jours travaillés dans le cadre d'un forfait réduit en jours peut être prévue par journée ou demi-journée.

Forfaits réduits en jours suivants :

- forfait jour réduit à 90% : 187 jours travaillés,
- forfait jour réduit à 80% : 166 jours travaillés,
- forfait jour réduit à 70% : 146 jours travaillés,
- forfait jour réduit à 60% : 125 jours travaillés,
- forfait jour réduit à 50% : 104 jours travaillés.

2.4.2 Modalité du temps partiel (salariés à l'horaire collectif)

Régime à 90% du temps plein :

- soit 4,5 jours travaillés et 0,5 jour libres,
- soit 1 jour libre par période de deux semaines consécutives.

> Rémunération : abattement de 3/35ème (paiement à 91,4% au lieu de 90%) sur tous les éléments de leur rémunération.

Régime à 80% du temps plein :

- soit 4 jours travaillés et 1 jour libre,
- soit 5 jours travaillés (horaire quotidien réduit de 20%).

> Rémunération : abattement de 1/7ème (paiement à 85,7% au lieu de 80%) sur tous les éléments de leur rémunération.

Régime à 70% du temps plein, deux options :

- Répartition sur une semaine : 3,5 jours travaillés et 1,5 jour libre, ou 4 jours travaillés et 1 jour libre (avec horaire réduit),
- Répartition sur deux semaines : 3 jours travaillés et 1 jour libre la 1ère semaine, et 4 jours travaillés et 1 jour libre la 2ème semaine.

> Rémunération pour ces deux options : abattement de 30%.

Régime à 60% du temps plein :

- 3 jours travaillés et 2 jours libres.

> Rémunération : abattement de 40%.

Régime à 50% du temps plein, deux options :

- Répartition sur une semaine :
par demi-journée, ou
2,5 jours travaillés et
2,5 jours libres.
- Répartition sur deux semaines :
2 jours travaillés et 3 jours
libres la 1ère semaine, et
3 jours travaillés et 2 jours
libres la 2ème semaine.

> Rémunération pour ces deux options : abattement de 50%.

Régime inférieur à 50% du temps plein :

Répartition sur la semaine définie de manière individuelle.



Les différents congés pour soins d'un enfant, les congés pour événements familiaux, les congés pour fractionnement des congés annuels, sont maintenus dans les conditions du taux plein.



Pas d'abattement sur le remboursement des frais de transport pour les salariés à temps partiel.

2.5 Congés

2.5.1 Principes de base

L'acquisition et la prise des congés annuels correspondante s'exercent au cours de la même année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée des congés payés annuels est fixée à 27 jours ouvrés par année complète de travail effectif pour l'ensemble des salariés. Il faut entendre par « jour ouvré » pour le décompte des droits à congé, toute journée pendant laquelle la Société est ouverte, ceci dans un maximum de cinq jours par semaine.

Le droit aux congés payés annuels s'impose à l'employeur et au salarié. Il ne peut pas être remplacé par un complément de rémunération.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif.

A ce titre, elles entrent dans l'assiette de calcul des droits à congé :

- les périodes de congés payés et de repos compensateur pour heures supplémentaires,

En revanche, les salariés pourront affecter sur le compte épargne-temps les jours de congés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

La période de référence pour le calcul des droits à congé au cours d'une année de travail effectif s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

En cas d'année incomplète de travail effectif, les congés acquis se calculent prorata temporis, à raison de 2,25 jours ouvrés par mois de travail effectif. Si ce calcul ne donne pas un nombre entier, la durée des congés est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

- les périodes de prise des congés légaux de maternité, de naissance ou d'adoption (à l'exclusion du congé post-natal prévu à l'article 51-1 de la Convention collective de la Banque, et du congé parental),

- les périodes d'arrêt de travail pour accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes de congé de formation, de congé individuel de formation et de congé d'examen,
- les périodes d'arrêt de travail pour maladie, limitées à une période de trois mois par période de référence pour le calcul des droits à congés payés.

2.5.2 Périodes de prises des congés et jours de congés supplémentaires pour fractionnement

Dans le cadre de la politique d'étalement des vacances, le temps de prise des congés annuels est divisé en trois périodes :

- Période A du 1er janvier au 30 avril.
- Période B du 1er mai au 31 octobre (congé principal).
- Période C du 1er novembre au 31 décembre.

Pendant la période du 1er janvier au 31 octobre (A+B), le salarié est tenu de prendre au moins 20 jours ouvrés de congés légaux dont au moins 10 jours ouvrés continus (congé principal), ou la totalité de ses droits si ceux-ci ne dépassent pas 10 jours ouvrés au cours de la période du 1er mai au 31 octobre (B). Les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois au cours de la période du 1er novembre au 31 décembre.

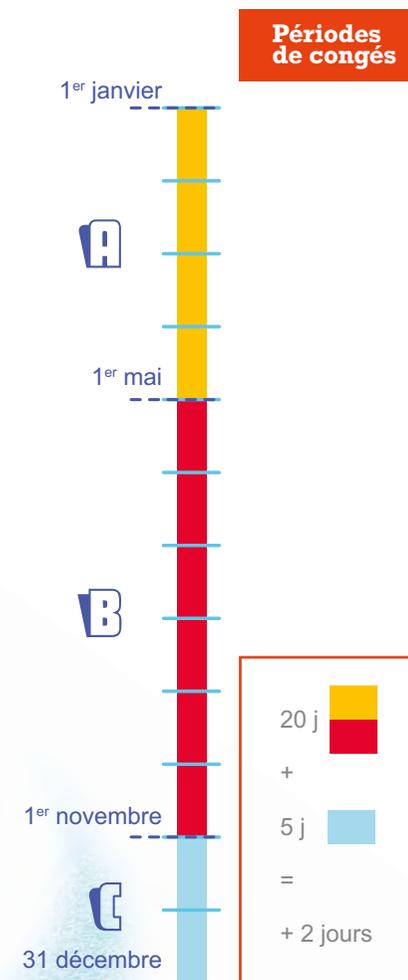
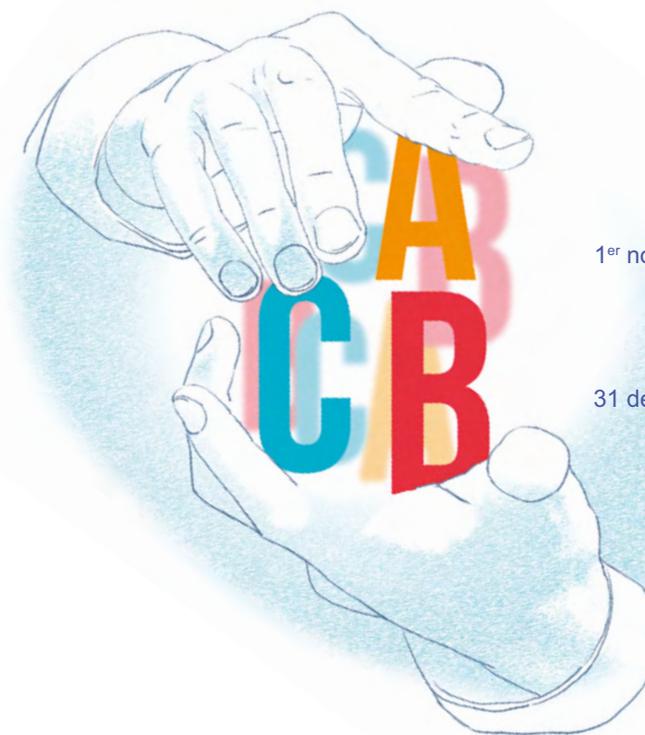
Les jours de congés non pris avant la fin de l'année considérée, notamment pour surcharge temporaire de travail, peuvent être affectés sur le Compte Epargne-Temps.



Jours de congés supplémentaires pour fractionnement des congés annuels :

Pour obtenir 2 jours de congés de « fractionnement », prendre :

- Au moins 20 jours de congé payé (CP) entre le 1er janvier et le 31 octobre dont au moins 10 jours ouvrés consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et,
- Au moins 5 jours ouvrés de congé payé (CP) en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Ce droit est limité à 1 jour si ce nombre est réduit à 3 ou 4.



2.5.3 Départ en congé

Le calendrier des départs en congés est établi, chaque année, en fonction des intérêts du service et en concertation au sein des Directions.

Il est tenu compte autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité et,

le cas échéant, de la fermeture annuelle de l'entreprise employant le conjoint.

Pour tous les salariés de BPCE, les jours de congé payé et les jours de fractionnement peuvent être pris en journée et en demi-journée.

Interruption du congé pour raison de service :

dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait expressément rappelé par la Direction avant l'expiration prévue de son congé, il lui sera accordé deux jours ouvrés supplémentaires de congés à

prendre avant le 31 décembre de l'année en cours. En outre, il lui sera remboursé les frais de déplacements supplémentaires occasionnés par ce rappel.

Maladie ou accident pendant le congé :

la maladie ou l'accident survenu pendant les congés payés et pris en charge par la Sécurité Sociale suspendent le cours des congés. Mais cette suspension n'a pas pour effet de les prolonger.

Le salarié doit respecter la date prévue de retour des congés, sauf si l'avis médical prescrit un arrêt de travail au-delà de cette date ou s'il obtient de sa hiérarchie l'autorisation de prolonger ses congés.

Indemnité compensatrice de congé en cas de résiliation de contrat :

lorsque le contrat est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité des congés acquis, il est versé à l'intéressé

une indemnité compensatrice de congé déterminée en fonction du nombre de jours ouvrés de congés lui restant dus.

2.6 Congés particuliers et dérogations d'horaires

2.6.1 Absences pour évènements professionnels

- Période d'examen dans le cadre d'une formation acceptée par l'entreprise : 1 jour par an.
- Entretien de mobilité au sein du Groupe BPCE : 1 jour par an.

2.6.2 Absences pour évènements familiaux

Ces journées d'absence sont prises au moment de l'évènement.

- Mariage du salarié : 5 jours.
- Mariage des descendants : 2 jours.
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.
- Décès du conjoint : 5 jours.
- Décès des père et mère du salarié ou de son conjoint : 3 jours.
- Décès des enfants du salarié ou de son conjoint : 5 jours.
- Décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs) et des autres descendants et ascendants du salarié : 2 jours.
- Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel) : 2 jours.



2.6.3 Absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

Absences autorisées :

- Pour un enfant : 3 jours.
- pour deux enfants : 6 jours.
- pour trois enfant ou plus : 9 jours.

Pour les **familles monoparentales** et les parents ayant à leur charge un **enfant handicapé**, les autorisations d'absence rémunérées ci-contre sont augmentées de 2 jours par an.

En **cas d'hospitalisation**, 2 jours supplémentaires par enfant se rajoutent aux jours prévus.

Le bénéfice de ces dispositions visées est applicable jusqu'au 16^{ème} anniversaire de l'enfant. Il est porté jusqu'au 18^{ème} anniversaire dans le cas d'un enfant handicapé.

2.6.4 Absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération

En outre, des absences exceptionnelles, à raison d'une journée ou de deux demi-journées par an, pour faire face à des démarches particulières ou des événements familiaux particuliers, par exemple la fermeture inopinée de la crèche ou

de l'établissement scolaire ou encore à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions, peuvent être autorisées avec maintien de la rémunération par les responsables hiérarchiques.

2.6.5 Dérogations d'horaires

Femmes enceintes

Pour les salariées à l'horaire collectif, une réduction journalière rémunérée d'une heure par jour est accordée dès la transmission du certificat de présomption de grossesse.

Pour les salariées à temps partiel, cette réduction journalière est calculée dans les conditions du temps plein.

La réduction journalière du temps de travail accordée aux femmes enceintes peut s'appliquer indifféremment aux plages mobiles ou, dans la limite d'une

demi-heure aux plages fixes (à l'exception du vendredi pour lequel le terme de la plage fixe de l'après-midi est fixé à 15h30).

Pour les femmes enceintes dont le temps de travail est décompté en forfait jours, une attention toute particulière sera portée dans l'organisation de leur journée de travail.

En toute logique, elles doivent pouvoir bénéficier si elles le souhaitent d'une réduction équivalente à celle des salariés à l'horaire collectif.

Parents (père ou mère) dont l'enfant est âgé de moins de 18 mois

Pour les salariés à l'horaire collectif, une réduction journalière d'une heure rémunérée par jour est accordée à l'un des parents dont l'enfant est âgé de moins de 18 mois.

Elle est utilisée dans les mêmes conditions que la dérogation d'horaire attribuée aux femmes enceintes.

Pour les salariés à temps partiel, cette réduction journalière est calculée dans les conditions du temps plein.

Le collaborateur bénéficiaire de cette dérogation doit pro-

duire tout justificatif de l'employeur de son conjoint ou de son concubin attestant que ce dernier ne bénéficie pas d'une telle dérogation.

Pour les parents dont le temps de travail est décompté en forfait jours, une attention toute particulière sera portée dans l'organisation de leur journée de travail.

En toute logique, ils doivent pouvoir bénéficier si ils le souhaitent d'une réduction équivalente à celle des parents à l'horaire collectif.



Télétravail

3.1 Définition

Le Télétravail est une forme d'organisation du travail à distance. Chaque salarié peut bénéficier du télétravail, sur la base du volontariat. Après demande du salarié, l'entreprise peut l'accorder ou non

selon les règles définies dans le cadre de l'accord relatif aux nouveaux modes d'organisation du travail et leurs conséquences sur les conditions de vie au travail.

3.2 Principes de l'accord de télétravail

Le télétravail est accessible à tous les salariés en CDI, CDD ou en alternance, à temps plein ou à temps partiel, quel que soit leur statut (cadre/non cadre).

Les jours de télétravail sont accordés par le manager pour garantir le bon fonctionnement des directions et services, répondre aux contraintes de service.

Sauf exception, tous les postes sont éligibles au télétravail.

3.2.1 Conditions d'éligibilité

- Ancienneté : Aucune condition d'ancienneté.
- Autonomie : L'autonomie du salarié est appréciée par son manager.
- Domicile : Attestation sur l'honneur d'avoir une connexion internet suffisante + Attestation multirisque habitation + Attestation sur l'honneur concernant la conformité électrique.

> Le salarié effectue sa demande de télétravail dans l'espace LinkRH. Le manager signale son accord avant la validation finale des RH.

3.2.2 Durée et réversibilité

- Période d'adaptation de 2 mois.
- Réversibilité possible à tout moment de la part du salarié ou de l'employeur.



3.2.3 Lieu du télétravail

- Tout lieu privé dès lors que le salarié est couvert par une multirisque habitation.
- D'autres adresses peuvent être ajoutées (résidence secondaire par exemple) sur présentation des justificatifs correspondants.
- Des tiers-lieux de la Communauté ou du Groupe BPCE sont possibles sous réserve de la capacité d'accueil.

3.2.4 Format du télétravail

- Le télétravail s'effectue par journée entière et demi-journée pour les collaborateurs à temps partiel.
- Exceptionnellement, il peut également s'exercer -pour tous- par demi-journée lorsqu'il s'accolé à une demi-journée de déplacement professionnel, formation ou de repos (CP-RTT).
- Télétravail modulable mensuel ou trimestriel (au choix de la direction).
- Les jours de télétravail non pris ne sont pas reportables sur la période suivante.



3.2.5 Nombre de jours en télétravail

- Une présence dans l'entreprise hebdomadaire (jours de formation professionnelle et jours de déplacement professionnel compris) au minimum de 2 jours ouvrés par semaine. Certaines directions pourront déroger à cette règle en fonction de leur activité et permettre aux salariés de télétravailler la semaine entière (par exemple pour des arrêts comptables, des bascules informatiques, etc).
- De 4 à 10 jours par mois pour les Directions qui ont optées pour un régime mensuel et de 12 à 30 jours pour les Directions qui ont un régime trimestriel.
- Les jours de télétravail sont modulables et non fixes
- Pour les nouveaux embauchés : 5 jours par mois et maximum 15 jours par trimestre jusqu'à 6 mois d'ancienneté.
- Les jours non pris ne sont pas reportables sur la période suivante.
- Les non-télétravailleurs peuvent bénéficier de 10 jours par an de télétravail dit « occasionnel » sans prise en charge des équipements et frais.



Vous revenez de congé ou arrêt maladie, comment gérer le calcul de vos jours de télétravail ?

La règle est simple : chaque semaine devra comporter 2 jours obligatoires de présence sur site, le reste peut être positionné en télétravail.

Néanmoins et afin de garantir la bonne organisation du travail et la continuité d'activité, il convient que le nombre de salariés sur une même journée doit être piloté et soumis aux contraintes d'activité.

3.3 Télétravail et temps de travail

- L'activité du salarié en télétravail est exercée dans le cadre des dispositions légales, conventionnelles et des accords collectifs relatifs au temps de travail en vigueur dans l'entreprise.
- La charge de travail, l'activité et l'amplitude horaire du travail sont inchangés.
- Décompte et/ou enregistrement selon les règles en vigueur.



Pensez à faire votre déclaration de jours de télétravail sous Anywhere.

3.4 Equipement et assistance

- Un PC portable et une solution de téléphonie pour se connecter à distance.
- Un casque et un écran.
- Assistance technique.

Si vous disposez d'une chaise spécifique accordée par le médecin du travail, sachez que votre emplacement sera exclu du Flex et considéré comme étant une place fixe à votre nom.

3.5 Frais de télétravail pris en charge

- La direction rembourse 22 € d'indemnité mensuelle pour chaque collaborateur en télétravail.
- **Ticket Restaurant** : pour chaque jour de télétravail, vous bénéficiez d'un titre restaurant (carte) d'une valeur de **9,80 € pris en charge à hauteur de 5,40 € par l'employeur.**
- Une fois que la demande du télétravail est acceptée par la direction, le collaborateur pourra se faire rembourser l'écran et le clavier dans leur totalité (sous certaines conditions), et le fauteuil à hauteur de 50% avec un plafond. Nous vous conseillons de commander sur une plateforme dédiée à BPCE : [→ www.inmac-wstore.com/groupe-bpce/cp37756.htm](http://www.inmac-wstore.com/groupe-bpce/cp37756.htm).

Travail exceptionnel et astreintes

4.1 Définition du travail exceptionnel

On appelle « travail exceptionnel » à BPCE le travail le week-end, les jours fériés ou en soirée.

Ce travail exceptionnel repose sur le volontariat des salariés. Si le volontariat seul ne suffit pas, l'entreprise peut solliciter d'autres collaborateurs. Dans ce cas toutefois, la sollicitation doit intervenir au moins 72 heures à l'avance.

Concernant le travail le dimanche, il doit faire l'objet d'un avis préalable consultatif du CSE, ainsi que d'une autorisation préalable de la Préfecture établie au moins deux mois à l'avance.

En aucun cas un salarié ne doit travailler plus de 6 jours dans une semaine.

4.2 Compensations financières pour le travail un samedi, un dimanche ou un jour férié

Catégorie de temps de travail	Jour supplémentaire de travail	Modalités de compensation
Cadres au forfait jour	Samedi	1 jour de récupération + ½ jour payé
	Dimanche	1 jour de récupération obligatoire par roulement dans la semaine qui suit, du lundi au vendredi inclus + 1,5 jour payé
	Jour férié (à l'exception du 1 ^{er} mai)	1 jour de récupération + ½ jour payé au taux normal + Paiement aux taux majorés de 30% de la rémunération horaire normale, des heures supplémentaires enregistrées + Ces heures seront prises en compte pour le calcul du repos compensateur
Horaires collectifs & Cadres au forfait annuel en heures	Samedi	1 jour de récupération + ½ jour payé au tarif normal + Paiement aux taux majorés de 30% de la rémunération horaire normale, des heures supplémentaires enregistrées + Ces heures sont prises en compte pour le calcul du repos compensateur
	Dimanche	1 jour de récupération + 1,5 jour payé + Paiement aux taux majorés de 30% de la rémunération horaire normale, des heures supplémentaires enregistrées + Ces heures sont prises en compte pour le calcul du repos compensateur
	Jour férié (à l'exception du 1 ^{er} mai)	1 jour de récupération + 350€ de prime brute

Le jour de récupération doit être pris impérativement dans la semaine suivante.

Les frais de repas sont également pris en charge, selon les modalités usuelles au sein de l'entreprise.

4.3 Travail de soirée

4.3.1 Définition

Le travail de soirée doit être distingué du travail de nuit, tel que défini par la loi, qui n'existe pas à BPCE.

Le travail de soirée correspond à une période de travail se situant, par dérogation au règlement intérieur qui l'interdit, dans la période allant de 21h à 7h du matin.

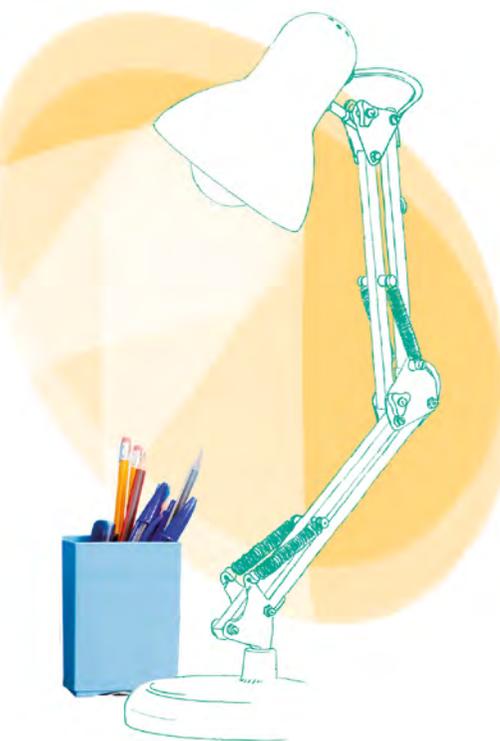
Le recours au travail de soirée est soumis à validation par un membre du CDG (Comité de Direction Générale) et par la DRH.

4.3.2 Métiers concernés

Seules quelques activités sont autorisées à avoir recours au travail de soirée : activités liées à des contraintes réglementaires extérieures, opérations de nature informatique, arrêté

4.3.3 Limites du travail de soirée

En aucun cas un collaborateur ne peut être amené à travailler plus de 10 soirées sur deux semaines ouvrées.



des comptes, manifestations organisées par l'entreprise allant au-delà de 21h, exécution d'opérations financières ou stratégiques, circonstances de crise majeure.

En aucun cas un collaborateur ne peut être amené à travailler plus de 150 heures de travail de soirée sur 12 mois consécutifs.

4.3.4 Compensations et mesures d'accompagnement

Santé :

Tout collaborateur qui réalise plus de cent heures de travail de soirée sur une période d'un trimestre se verra proposer une visite médicale auprès de la médecine du travail afin de vérifier l'impact de ce travail sur son état de santé.

Sécurité :

Afin de prévenir tout risque lié à d'éventuelles situations de travail isolé, des rondes de sécurité sont organisées par le service sécurité. Le salarié amené à travailler de manière exceptionnelle la soirée peut joindre le service de sécurité de BPCE, en appelant le numéro 100.

Frais de repas :

L'entreprise s'engage à prendre en charge les frais de repas de repas.

Frais de taxi :

BPCE SA s'engage à prendre en charge les frais de taxis des salariés après 20h afin de leur permettre de rejoindre leur domicile. Toutefois, dans l'éventualité où le collaborateur, de par l'éloignement de son domicile, rencontrerait des difficultés de sécurité ou de logistiques (à titre d'exemples :

suppression de train, travaux sur les lignes, horaires de transports incompatibles ou inexistants) il pourra être examiné au cas par cas une dérogation à cette prise en charge à compter de 19h.

Frais d'hôtel :

Prise en charge d'une nuit d'hôtel. Dans l'éventualité où le collaborateur serait amené à travailler au-delà de 23h et compte tenu de l'éloignement de son domicile, des difficultés de sécurité ou de logistiques (à titre d'exemples : suppression de train, travaux sur les lignes, horaires de transports incompatibles ou inexistants), l'Entreprise privilégie la prise en charge d'une nuit d'hôtel à proximité du lieu de travail dans les conditions prévues par la politique voyage.

Frais de garde :

Les salariés concernés se retrouvant dans l'obligation de recourir à un système de garde spécifique pour leurs enfants ou les parents dont ils ont la charge, à l'occasion du travail de soirée, voient leurs frais de garde pris en charge par l'entreprise.

4.4 Astreintes



Qu'est-ce qu'une astreinte ? Selon le Code du Travail, il s'agit d'une

« période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

L'astreinte se distingue donc de la permanence, qui oblige le salarié à rester sur son lieu de travail. Et sauf demande d'intervention de l'employeur, le salarié ne travaille pas.

Concrètement, les métiers susceptibles de faire l'objet d'astreintes à BPCE sont principalement ceux de l'informatique.

Le temps d'astreinte n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Seul le temps d'intervention (éventuel temps de trajet compris) est considéré comme du temps de travail effectif, que le travail soit sur le lieu de travail ou à distance.

On appelle intervention pendant la période d'astreinte, tout travail qui nécessite d'intervenir sur les sites de BPCE ou en lien avec l'astreinte, ou à distance, pour répondre aux besoins de l'activité.

4.4.1 Organisation

Le planning des astreintes est établi en principe au moins quinze jours à l'avance, en ayant recours en priorité à du personnel volontaire.

Seules des circonstances exceptionnelles pourraient justifier que ce délai ne soit pas respecté (et dans ce cas, il peut être ramené à un jour franc).

Le recours au volontariat est privilégié chaque fois que possible. En cas d'absence de volontaires, une rotation au sein de l'équipe est instaurée.

4.4.2 Périodes couvertes, compensation ou rémunération (si intervention)

Le collaborateur placé en astreinte perçoit une indemnité, que l'astreinte soit activée ou pas.

- **Astreintes pendant toutes les nuits en semaine (hors week-ends)** : du lundi 21h au samedi 7h = 372,96 €.
- **Astreintes pendant les week-ends** : le samedi 7h au lundi 7h = 296,75 €. Le samedi 9h au dimanche 7h, ou le dimanche 7h au lundi 7h = 148,38 €.
- **Astreintes pendant un jour férié en semaine** : de la veille 21h au lendemain du jour férié 7h = 148,38 €.
- **Astreintes pendant une nuit en semaine** : de la veille 21h au lendemain 7h = 74,59 €.
- **Astreintes d'une semaine complète week-end compris** (ou à partir de tout autre jour de la semaine en fonction des services) = 668,00 €. Lorsqu'une semaine complète d'astreinte comprend un jour férié, une indemnité supplémentaire de 74,59 € est versée.

Rémunération des interventions lors d'astreinte.

S'il intervient, sur site ou à distance, le collaborateur perçoit une indemnité dont le montant est proportionnel au temps passé calculée sur la base de la rémunération horaire (ou de la journée ou demi-journée) majorée de 50%.

Les frais engagés par le collaborateur au titre de son intervention sont pris en charge par l'employeur (indemnité kilométrique, frais de taxi en cas de nécessité absolue, frais de repas).

En dehors de l'astreinte, un dispositif appelé « **Meilleur effort** » existe à BPCE. Le collaborateur volontaire est sollicité de façon exceptionnelle à son domicile pour répondre à un appel téléphonique ou pour intervenir sur site alors qu'il n'est pas d'astreinte. Dans ce cas, il perçoit une indemnité dont le montant est proportionnel au temps passé calculé sur la rémunération horaire ou de la journée ou demi-journée majorée de 100% (avec un minimum d'une heure).

Compte Epargne-Temps (CET)

5.1 Bénéficiaires

Tout salarié de BPCE peut, après sa période d'essai dans l'entreprise, bénéficier du compte épargne-temps (CET).

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

L'adhésion au compte épargne-temps est une démarche strictement volontaire résultant de l'initiative exclusive du salarié. L'ouverture et l'alimentation du compte épargne-temps sont facultatives et ne peuvent être imposées aux salariés.

5.2 Alimentation du CET

Vous pouvez alimenter, en jours entiers ou en demi-journées, chaque année, votre CET par tout ou partie :

- des congés annuels au-delà de 20 jours ouvrés (dans la limite de 3 jours ouvrés),
- des jours de congés supplémentaires pour fractionnement (soit au plus 2 jours),
- des jours de congés d'ancienneté si vous bénéficiez de ce dispositif (soit au plus 3 jours),
- des jours de RTT ou des jours de repos (dans la limite de 10 jours).

Vous pouvez donc affecter au CET jusqu'à 18 jours ouvrés par an. Le nombre maximum de jours épargnés par un collaborateur sur le CET ne peut excéder 173 jours.

Remarque 1 : les congés sont faits pour être pris. Ils sont essentiels à votre santé. Si vous affectez des jours à votre CET parce que votre charge de travail ne vous permet pas de les prendre, nous vous conseillons de vous entretenir avec votre hiérarchie, qui doit veiller à concilier l'organisation des activités avec l'objectif pour chaque salarié de prendre effectivement ses jours de congés et de repos RTT au cours de l'année.

Remarque 2 : votre hiérarchie ainsi que la DRH sont informés de votre volonté d'affecter des jours à votre CET. Il ne s'agit que d'une information, l'affectation ne peut pas vous être refusée.



5.3 Utilisation du CET

Vous pouvez utiliser votre CET :

- soit pour indemniser un congé sans solde (congé pour création ou reprise d'entreprise, congé parental, congé sabbatique, congé de solidarité familiale ou de proche aidant, congé de solidarité internationale),
- soit pour indemniser une cessation totale ou partielle d'activité avant la fin de votre carrière professionnelle. Remarque : si vous êtes déjà éligible à la retraite, l'intérêt du dispositif est réduit puisque vous ne percevrez pas votre retraite pendant cette période.

Dans certains cas, BPCE abonde l'utilisation du CET dans les conditions suivantes :

- 10% au titre d'un congé de solidarité familiale ou de proche aidant, d'un congé de solidarité internationale,
- 20% au titre d'un congé pour création ou reprise d'entreprise,
- 20% au titre d'une cessation totale ou progressive d'activité, dès lors que vous souhaitez faire valoir vos droits à retraite.

Cet abondement est calculé sur les jours épargnés par le salarié au jour de son départ pour l'un des congés ouvrant droit à abondement.

Les jours épargnés en CET peuvent alimenter le Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises du Groupe BPCE, dans la limite de 10 jours par an. Dans ce cas ils sont abondés à 20% par l'employeur.



L'accord prévoit également la possibilité d'utiliser votre CET pour un congé sans solde pour convenances personnelle, dit « Congé CET », d'une durée maximale d'un mois (22 jours) par an et constitué exclusivement de jours affectés dans le CET.

5.4 Comment faire votre demande d'utilisation de votre CET

Pour les congés de longue durée sans solde prévu par la loi, tels que le congé parental, le congé sabbatique, le congé pour création ou reprise d'entreprise, le congé de solidarité familiale et le congé de solidarité : soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre simple remise contre décharge, auprès de la DRH qui y répondra dans les délais légaux.

Il convient de respecter les dispositions légales relatives à chacun de ces congés (conditions pour en bénéficier, délais de prévenance, etc).



En cas de circonstances exceptionnelles, les délais prévus peuvent être réduits à la demande expresse du salarié, avec l'accord formel de la DRH.

Pour les autres types de congés sans solde :

- délai de prévenance de 15 jours pour un congé CET d'une durée au plus égale à 5 jours ouvrés,
- délai de prévenance de 2 mois pour un congé CET excédant la durée de 5 jours ouvrés,
- délai de prévenance de 6 mois concernant une cessation totale ou partielle d'activité.

Votre demande doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre simple remise contre décharge, sauf pour le congé pour convenances personnelles, qui peut être "posé" dans l'outil de gestion des temps.



5.5 Monétisation du CET

La monétisation des jours affectés au CET est ouverte aux collaborateurs qui en font la demande dans la limite de **20 jours sur une période de 5 ans** précédant la demande.

A delà du plafond de 20 jours, la monétisation est possible en cas de circonstances exceptionnelle, familiale ou financière du salarié tels que :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS.
- Naissance ou adoption d'un enfant.
- Divorce, séparation, dissolution d'un PACS.
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est lié par un PACS.
- Décès du conjoint du salarié, ou de la personne liée au salarié par un PACS.
- Surendettement du salarié.
- Rachat de cotisations d'assurance vieillesse.
- Création ou reprise d'une entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS.
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale.
- Réalisation de travaux de rénovation énergétique de la résidence principale.
- Cessation du contrat de travail (licenciement, démission, retraite).

Le salarié ou sa famille en situation de handicap

6.1 Principes de base

Depuis 2020, un accord au niveau de la Communauté BPCE sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap encadre les différentes mesures d'accompagnement et d'aides individuelles du salarié ou d'un membre de sa famille ayant une reconnaissance administrative de leur handicap.

Cette reconnaissance est donc la première démarche à entreprendre pour bénéficier du dispositif d'entreprise.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour effectuer les démarches d'obtention de cette reconnaissance.

A noter que le handicap n'est pas seulement visible. Une maladie chronique, des troubles psychiques ou cognitifs ou des difficultés pour voir ou entendre peuvent donner lieu à cette reconnaissance.

6.2 Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi de salariés confrontés à un handicap se fait par :

- des mesures de compensation du handicap pouvant porter sur des aménagements du poste (temps de travail, tâches et missions, etc...), l'aménagement technique du poste de travail ou de son environnement,
- en cas de télétravail préconisé par le médecin du travail, un diagnostic peut être réalisé au domicile du collaborateur afin de prendre le cas échéant les mesures adaptées,
- des aides financières (une fois tous les 5 ans) pour le financement d'équipement ou de matériel spécifique, pour le financement de prothèses auditives et des frais de réglage éventuels, pour le financement d'équipements adaptés installés sur un véhicule individuel, pour le surcoût généré par les adaptations du permis de conduire, pour le recours à une entreprise de transport adapté.

6.3 Réduction de la durée du temps de travail de 30 minutes par jour

Sans impact sur la rémunération, sous réserve d'une prescription médicale certifiant du besoin de cet aménagement.

6.4 Allocation financière pour enfant en situation de handicap

Des allocations financières pour les enfants ou le conjoint en situation de handicap sont également prévues, sous conditions de ressources dans les deux cas.

Cela concerne les enfants de moins de 20 ans à la charge effective et permanente du salarié, et les enfants de plus de 20 ans, à la charge fiscalement du salarié et dans

l'impossibilité de subvenir à ses besoins et d'exercer une activité salariée.

Cela concerne également le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin ayant soit une incapacité permanente d'au moins 80% (titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion avec la mention « invalidité »), soit une incapacité entre 50 et 80% avec impossibilité de se procurer un emploi (reconnue par la CDAPH).

Le montant mensuel des allocations est de :

- 247 € par enfant en situation de handicap de moins de 20 ans ;
- 371 € par enfant en situation de handicap de plus de 20 ans ;
- 371 € pour le conjoint en situation de handicap.

Les montants indiqués sont ceux pour 2020 et sont indexés sur l'évolution de l'allocation adulte handicapé.

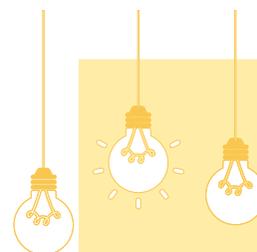
6.5 Référents handicaps

Pour plus de détail, vous pouvez contacter les référents Handicap

- BPCE SA (hors Eurotitres) : Madame Victoire Brute de Rémur.
- Eurotitres : Madame Celine Duquesne.

Ou vous rapprocher de vos représentants UNSA qui pourront vous aiguiller

En parallèle à l'accord conclu, le CSE propose un accompagnement des salariés et/ou leurs ayants droit, présentant un handicap reconnu, via une dotation annuelle gratuite de « Chèque Emploi Service Universel » (CESU) de 300 €.



CESU Employeur

Pour tous les salariés, l'employeur propose chaque année une allocation CESU de 700 € dont il prend 50% en charge. Deux campagnes de commande sont organisées par an. Les CESU sont utilisables selon les règles de l'URSSAF.

Don de jours



Les dons de jours de congés sont autorisés par la loi depuis plusieurs années, mais étaient conditionnés à la signature d'un accord d'entreprise.

L'UNSA BPCE a finalement obtenu la négociation d'un tel accord, qui a été signé le 15 décembre 2022.

7.1 Quelles sont les conditions pour bénéficier du don de jours ?

Aux termes de cet accord, le don de jours intervient lorsque le salarié bénéficiaire a épuisé tous ses droits à congés (jours pour soin à proches et enfants malades, congés payés, RTT, jours de fractionnement, jours d'ancienneté et jours affectés au CET).

Le don de jours est destiné à permettre au salarié bénéficiaire :

d'assumer la charge d'un enfant de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants,

ou



de venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un PACS ;
- un ascendant ou un descendant ;
- un collatéral jusqu'au 4^{ème} degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

7.2 Comment fonctionne le don de jour ?

Après avoir informé son RRH et effectué sa demande, accompagnée d'un certificat médical et d'un document attestant du lien entre le salarié et la personne aidée, la DRH lance une campagne d'appel au don de jours.

Tous les salariés de BPCE SA peuvent donner des jours (congés payés excédant la 4^{ème} semaine, RTT, jours de fractionnement, jours d'ancienneté, jours placés sur le CET), dans la limite de 5 jours par salarié (sauf pour les jours de CET, qui ne sont pas limités).

Pour chaque salarié bénéficiaire, il pourra être attribué au titre du don de jours l'équivalent d'un maximum de **60 journées ouvrées d'absence sur 12 mois glissants**.

L'entreprise abondera les dons de jours effectués au profit d'un salarié bénéficiaire qui aurait un enfant ou un conjoint/partenaire de PACS/concubin malade ou en situation de handicap ou de perte d'autonomie, dans la limite de **3 jours ouvrés sur 12 mois glissants** et sans que cela n'impacte le plafond de 60 jours, selon les modalités suivantes :

- de 1 à 10 jours recueillis inclus : 1 jour d'abondement,
- de 11 à 20 jours recueillis inclus : 2 jours d'abondement,
- au-delà de 21 jours recueillis : 3 jours d'abondement.



Les aidants

On appelle “aidants” les personnes venant en aide à une personne âgée dépendante, malade ou handicapée, de son entourage, pour les activités de la vie quotidienne.

Le chapitre 7 décrit le dispositif mis en place pour le don de jours de congés, destiné à “aider les aidants”. Il existe également une aide financière résultant de l'accord Handicap que l'UNSA a signé au niveau de la Communauté BPCE, si vous avez un enfant, un conjoint, concubin ou partenaire de PACS, en situation de handicap (cf. chapitre handicap pour plus de précisions).

Certaines dispositions légales, ainsi que des usages au sein de l'entreprise peuvent vous être utiles, sous réserve de validation par votre hiérarchie et/ou par la DRH.

8.1 Congé de présence parentale

Si vous avez un enfant de 20 ans ou moins, dont l'état de santé nécessite des soins importants : congé non rémunéré mais ouvrant-droit à une allocation

journalière de présence parentale versée par la Caisse d'Allocations Familiales, pour une durée maximum de 310 jours ouvrés sur 3 ans au plus.

8.2 Congé de proche aidant

Pour accompagner une personne en situation de handicap ou en perte d'autonomie : sous condition d'ancienneté minimum d'un an, congé non rémunéré mais ouvrant droit à l'allocation journalière de pré-

sence parentale versée par la CAF, d'une durée maximum de 3 mois (en l'absence d'accord d'entreprise), renouvelable plusieurs fois dans la limite totale d'une année.

8.3 Congé de solidarité familiale

Pour assister un proche (personne partageant son domicile) dont le pronostic vital est engagé ou qui est en fin de vie : congé non rémunéré pouvant, sous conditions, ouvrir droit à une allocation journalière d'accompagnement de personne en fin de vie, d'une durée de trois mois maximum, renouvelable une fois.

Le télétravail peut être un mode de travail facilitant l'aide. A titre exceptionnel, votre hiérarchie, en lien avec la DRH, peut vous accorder des jours supplémentaires de télétravail, au-delà de ce qui est prévu dans l'accord sur les nouveaux modes d'organisation du travail signé en 2020 au niveau de la Communauté BPCE.

Mutuelle

Il ne s'agit pas ici d'entrer dans le détail des prestations de la mutuelle (que vous pouvez aisément consulter par ailleurs), mais de présenter dans les grandes lignes les spécificités de BPCE Mutuelle.

9.1 BPCE Mutuelle est réellement VOTRE mutuelle

Créée en 1918, elle est le socle complémentaire historique des Caisses d'Epargne (sous son ancien nom de MNCE – Mutuelle Nationale des Caisses d'Epargne), devenue BPCE Mutuelle lors de la fusion des deux organes centraux des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires. Elle s'applique à l'ensemble des entités de la Communauté depuis sa création, en 2018, ainsi qu'à toutes nouvelles entités la rejoignant. Elle couvre actuellement plus de 130.000 personnes, pour près de 65.000 adhérents

En vertu du droit français, ce régime est obligatoirement mis en place sur le plan collectif pour le salarié et sa famille. C'est-à-dire qu'il couvre obligatoirement le salarié et ses ayants droit tels que définis dans les contrats d'assurance mettant en œuvre la couverture santé. Une dérogation peut être demandée auprès de la DRH si votre conjoint est dans le même cas de figure.

L'objectif de la mutuelle est d'offrir la meilleure prise en charge à ses adhérents. Des évolutions sont régulièrement étudiées (et souvent adoptées) lorsqu'une nouvelle entité, bénéficiant de garanties plus avantageuses rejoint la communauté. Ceci, afin que le nouvel ensemble bénéficie des meilleures garanties.

9.2 Cotisation selon votre composition familiale

La cotisation (qui s'exprime en % de votre rémunération) varie selon 3 types de composition familiale :

- Salarié isolé.
- Salarié isolé + 1 ayant droit.
- Salarié isolé + 2 ayants droit **ou plus.**

La rémunération n'est pas proratisée mais est retenue en ETP (équivalent temps plein).

Les cotisations sont prises en charge en partie par le collaborateur et pour le reste par l'employeur (Contrat socle : Collaborateur 43,7% / Employeur 56,3% Contrat surcomplémentaire : Collaborateur 40% / Employeur 60%).

L'évolution de ce pourcentage vers une plus forte prise en charge par l'employeur est une revendication constante de l'UNSA BPCE.

9.3 Réseau Santéclair

Pour bénéficier du tiers payant (pas d'avance de frais), privilégiez le réseau Santéclair :

il s'agit d'un réseau partenaire de 7.600 professionnels de santé, notamment dans les domaines de l'optique, dentaire et auditif.

Ils peuvent challenger les devis avant intervention et proposer de réaliser l'acte attendu dans ce réseau. Ce qui correspond le plus souvent à une prise en charge totale.



9.4 Accessibilité et services

Demander un remboursement est assez simple :

vous devez créer un compte sur le site de la mutuelle : [→ https://bpcemutuelle.fr/intra/login](https://bpcemutuelle.fr/intra/login) (identifiant = n° d'adhérent ou email). Puis, il suffit de charger le justificatif. Vous pouvez consulter les remboursements déjà effectués et vos prises en charge.

D'autres services sont proposés par la mutuelle, dans le cadre de l'assistance par IMA (Inter Mutuelle Assistance) tels que des services au domicile, ... Ces offres sont également consultables sur le site Web de la mutuelle.

Evolutivité : BPCE Mutuelle s'inscrit dans la recherche constante du progrès à proposer à ses ayants droit. Elle a mis en place des consultations de télémedecine (5 sont offertes par an). En période de crise sanitaire, la mutuelle a su s'adapter afin de prendre en charge 4 séances de consultation chez un psychologue.



Grâce à BPCE Mutuelle, une télécabine de consultation médicale est à votre disposition à l'infirmerie de BPCE.

10.1 Rémunération fixe

10.1.1 Augmentations individuelles

Chaque année, une enveloppe est attribuée pour les augmentations individuelles. Pour 2020 et 2021, le montant de cette enveloppe a été de 1%. Il est calculé, pour chaque manager, sur la masse salariale des collaborateurs sous sa responsabilité. Il peut donc disposer de cette enveloppe comme bon lui semble, sous réserve de respecter un principe : éviter le “saupoudrage” et demander (car cela est soumis à la validation d’un n+2) une augmentation annuelle d’au moins 900 €.

Le passage au statut de cadre (de G à H) s’accompagne d’une revalorisation minimum de salaire de base annuel brut de 1.500 € pour un équivalent temps plein.

Mais attention ; certains managers peuvent ne pas distribuer l’intégralité de l’enveloppe... Il peut aussi arriver que leur n+2 (voire au-dessus) “arbitre” sur leur enveloppe afin d’en faire bénéficier un autre manager. Sans remettre en cause le principe d’augmentation au mérite, l’UNSA BPCE milite pour plus de transparence concernant la répartition des enveloppes d’augmentations individuelles.

10.1.2 Augmentations collectives

Elles sont négociées chaque année par les organisations syndicales représentatives de BPCE SA avec la direction et peuvent concerner tout ou partie des salariés de l’entreprise (par exemple ceux dont les salaires annuels sont inférieurs à un certain montant).

Ces augmentations exprimées en pourcentage peuvent comporter un plancher fixé en euros, afin qu’elles restent significatives pour les plus bas salaires.

10.1.3 Egalité professionnelle et rattrapage salarial

Il existe un principe en matière de droit du travail : à travail égal, salaire égal. Énoncé ainsi, cela peut sembler simple... Mais en pratique, c'est beaucoup plus complexe !

Dès qu'on parle d'égalité professionnelle, on pense égalité homme/femme, mais le sujet va bien au-delà d'une comparaison fondée sur le genre. Il convient en effet de prendre en compte un grand nombre d'autres paramètres que le sexe, l'âge, le diplôme, la carrière, la classification et l'expérience professionnelle qui va (en principe) avec...

Il faut savoir qu'il existe des enveloppes destinées à corriger les écarts qui seraient injustifiés, indépendamment du sexe des bénéficiaires, qui sont très rarement informés en amont et découvrent généralement, parfois sans aucune explication, cette mesure de rattrapage. Si vous pouvez être en réel décalage salarial, en votre défaveur, avec des personnes présentant sensiblement les mêmes caractéristiques et exerçant le même métier que vous, vous pouvez demander à bénéficier d'un rattrapage. **Les élus UNSA peuvent vous assister dans cette démarche.**

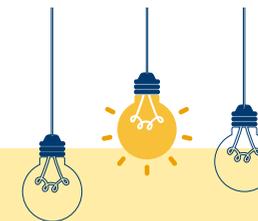
10.1.4 Vous n'avez pas été augmenté depuis plusieurs années

Il s'agit d'un cas malheureusement très (trop) fréquent dans notre entreprise. Il faut dire les choses franchement : il n'existe aucun recours, à l'exception de principes tels que l'égalité professionnelle ou la discrimination. L'entreprise n'a aucune obligation en matière d'augmentations de salaires, sauf respecter les minima par classification de la Convention Collective des Banques.

En principe, la DRH identifie les collègues n'ayant pas bénéficié d'augmentations individuelles depuis 5 ans ou plus. La hiérarchie des personnes concernées doit justifier cette situation auprès de la DRH !

10.1.5 Discrimination

Aucun salarié ne peut être discriminé au travail en matière d'embauche, de formation, de salaire. Il peut s'agir de discrimination raciste, sexiste, homophobe, par l'âge ou selon l'état de santé. Les discriminations pour opinions politiques ou syndicales sont également interdites.



Si vous pensez être victime d'une discrimination, nous vous conseillons de prendre contact avec un élu UNSA.

10.2 Rémunération variable

10.2.1 Participation

Toute entreprise de plus de 50 salariés doit, en principe, verser à ses salariés une part de ses bénéfices. Mais la participation des salariés, du fait de la formule légale de calcul, ne peut être versée que si les bénéfices sont supérieurs à 5% des capitaux propres de l'entreprise. Dans le cas très particulier de BPCE SA, ce niveau de bénéfices n'a jamais été atteint

(et il est peu probable que cela soit le cas un jour, compte tenu du niveau élevé des capitaux propres).

Le montant de l'intéressement de BPCE (cf. ci-après), souvent bien plus élevé que dans les Banques Populaire et dans les Caisses d'Épargne, compense cette absence de participation.



10.2.2 Intéressement

L'intéressement résulte d'un accord d'entreprise renégocié tous les trois ans. L'UNSA BPCE a avoir signé tous les accords d'intéressement depuis leurs mises en place.

Conditions pour en bénéficier : au moins trois mois d'ancienneté entreprise ou Groupe. Il est dû au prorata de votre période d'emploi à BPCE. Il est payable en année N+1 (même si vous avez quitté l'entreprise).

Chez BPCE, l'intéressement peut représenter **de 0 jusqu'à 18% de la masse salariale**, en fonction de l'atteinte d'objectifs fixés annuellement sur :

- Le Résultat Net Part du Groupe BPCE.
- Le Produit Net Bancaire Groupe BPCE.
- Le Coefficient d'exploitation Groupe BPCE.
- Le Développement commercial Groupe BPCE.
- L'Indicateur carbone du Groupe BPCE.
- Les Charges récurrentes BPCE SA.
- Le Baromètre de satisfaction des dirigeants du Groupe BPCE.



L'intéressement est versé chaque année en fonction des résultats de l'année précédente, généralement au mois de mai. Vous devez alors choisir entre placer tout ou partie de votre intéressement sur votre PEE et/ou votre PERCOL-I, ou bien percevoir tout ou partie de ce montant.

Attention : à défaut de faire ce choix, l'intéressement sera automatiquement placé sur votre Plan d'Épargne Entreprise.

Le montant peut être totalement ou partiellement placé. Dans ce cas, le montant placé est exo-

néré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, et bénéficie d'un abondement de l'employeur (cf. chapitre suivant).

Le montant peut aussi être totalement ou partiellement perçu. Dans ce cas, le montant perçu est soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Important : le montant de l'intéressement est calculé à 75% en fonction de votre salaire et à 25% en fonction de votre temps de présence. Les personnes ayant été embauchée en cours d'année précédente (ou ayant été arrêtées pour maladie) ne bénéficient donc pas du plein montant de l'intéressement.

10.2.3 Part variable

Jusqu'en 2019, il y avait à BPCE une part variable collective, attribuée à tous les salariés ne bénéficiant pas d'une part variable contractuelle (négociée généralement à l'embauche), qui pouvait atteindre 8% du salaire annuel.

Cette part variable a été intégrée au salaire fixe, ce qui était une très ancienne revendication de l'UNSA BPCE, pour tous les salariés à l'exception de celles et ceux des classifications J et K, qui continuent donc à percevoir cette part variable (sauf pour ceux qui en ont une

contractuelle), qui n'a pas été intégrée à leur salaire fixe.

Le principe en est simple (du moins en théorie, car en pratique c'est beaucoup plus complexe) : son niveau est fonction du niveau d'atteinte des objectifs fixés un an avant.

A savoir : si aucun objectif n'a été fixé par le manager au collaborateur, c'est en principe le montant maximum de la part variable qui doit être attribué. C'est généralement la position des tribunaux, lorsqu'ils sont saisis sur ce genre de situation.

Mais bien entendu, il convient de bien réfléchir avant de faire appel à la justice contre son employeur. Il peut être plus utile de faire appel à un élu de l'UNSA BPCE, ou de mon-

trer à la hiérarchie et/ou à la DRH que vous connaissez cette jurisprudence, si vous estimez être dans un cas de figure qui le justifie.

10.2.4 Primes exceptionnelles

Il n'existe pas de dispositif de primes exceptionnelles à BPCE SA. Mais comme toute entreprise, l'employeur peut utiliser ce type de rémunération complémentaire. Donc quelle que soit votre classification, il est toujours possible, à tout moment dans l'année pour un manager de demander une prime pour un de ses collaborateurs.

Il faut le savoir, cela existe !

Il s'agit généralement de récompenser une réussite allant au-delà des objectifs fixés, ce qu'on appelle parfois un "dépassement de fonctions"... Là encore, si vous estimez pouvoir en bénéficier, il faut en parler.



10.3 Autres éléments de rémunération

10.3.1 Monétisation de jours de congés

Vous pouvez monétiser des jours placés sur votre Compte Epargne-Temps (voir chapitre concerné).

de congés non pris et non encore placés sur le CET. Le résultat n'est évidemment pas garanti, mais il faut savoir que cela existe, et que certaines demandes de ce genre aboutissent.

L'entreprise peut également accepter de payer des jours

10.3.2 Médailles du travail

Cette prime résulte d'un accord signé par l'UNSA BPCE seule.

Critères d'obtention : avoir travaillé pendant 20 ans au moins, dont cinq ans d'ancienneté Groupe BPCE, et ne pas en avoir bénéficié auparavant (y compris hors Groupe BPCE).

A savoir : obtenir une médaille du travail dépend de vos années de carrière professionnelle, pas uniquement dans le Groupe BPCE.

Modalités : la demande est à formuler, selon votre lieu de résidence, auprès de la préfecture, sous-préfecture ou de la Direction Départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités. Une fois obtenue, l'entreprise vous versera la prime sur présentation du justificatif.



Montant de la prime : un mois de salaire brut exonéré de cotisations sociales et non soumis à l'impôt sur le revenu.

10.3.3 Prime de diplôme

Cette prime résulte d'un accord signé par l'UNSA BPCE seule. Ces primes sont payables au moment de l'obtention.

- ITB (Institut Technique de Banque) : 1.900 €

- CESB (Centre d'Etudes Supérieures de Banque) : 2.300 €



Epargne salariale

Deux dispositifs existent :
le PEE (Plan d'Epargne Entreprise) et le
PERCOL-I (anciennement PERCO-I).

11.1 PEE

Condition : 3 mois d'ancienneté
au moment du premier verse-
ment.

Versements libres, qu'il
s'agisse de l'intéressement ou
d'autres versements volon-
taires.

Tout versement ouvre droit à
un **abondement**, c'est à dire
un complément versé par l'en-
treprise, qui peut atteindre
jusqu'à 2.500 €.

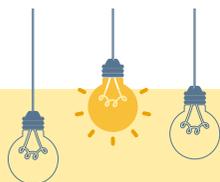
Pour obtenir ces 2.500 €
d'abondement sur votre PEE,
vous devez verser :

- 834 € si votre salaire
annuel brut est inférieur à
60.000 €.
- 1.250 € si votre salaire
annuel brut se situe entre
60.000 et 80.000 €
- 2.500 € si votre salaire brut
est supérieur à 80.000 €.

Les versements dans le PEE sont bloqués pour une période de cinq ans. Toutefois, il est prévu des possibilités de **déblocage anticipé** dans les cas suivants :

- Mariage, PACS, naissance ou adoption d'un troisième enfant.
- Divorce, séparation, dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant.
- Violence conjugale.

- Acquisition, construction, agrandissement ou remise en état de la résidence principale.
- Invalidité ou décès du salariés (ou de son époux(se) ou partenaire de PACS).
- Cessation du contrat de travail (licenciement, démission, retraite).
- Création ou reprise d'entreprise.
- Surendettement.



Conseil à 2.500 € : Il faut être encore dans les effectifs de BPCE SA au moment du versement dans le PEE pour obtenir l'abondement de l'employeur. Donc si vous quitter BPCE SA (retraite, démission ou autre) avant le versement de votre l'intéressement (qui est dû prorata temporis même si vous avez quitté BPCE SA), n'oubliez pas de faire un versement volontaire dans votre PEE (possible à partir du 1er janvier).

11.2 PERCOL-I (Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises)

Le **PERCOL-I** résulte de la **transformation fin 2020** du PERCO-I institué en 2011 par un accord signé par l'UNSA BPCE seule.

Le PERCOL-I est alimenté par un ou des versements volontaires, qui peuvent provenir de l'intéressement ou de tout autre versement.

Il peut également être alimenté par transfert de fonds provenant d'autres plans d'épargne retraite (individuel, collectif ou obligatoire).

Il est également possible d'alimenter le PERCOL-I avec des jours préalablement affectés sur votre Compte Epargne-Temps, dans la limite de 10 jours par an. La valeur nette de ces jours de repos et de RTT bénéficie d'un **abondement brut de 20%**.

Le PERCOL-I est un plan d'épargne retraite.

Les sommes placées, sauf cas de **déblocage anticipé**, sont bloquées jusqu'à votre départ à la retraite.

Ces cas sont les suivants :

- décès ou invalidité du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS,
- cessation d'une activité non salariée suite à une liquidation judiciaire,
- surendettement,
- acquisition de la résidence principale (sauf pour les sommes issues de versements obligatoires).
- expiration des droits à l'assurance chômage,

Les versements effectués sur le PERCOL-I

(à l'exception des jours transférés du CET) bénéficient du même abondement que ceux réalisés sur le PEE.

Le cumul des abondements sur le PEE et le PERCOL-I ne peut dépasser 2.500 €.

Les versements volontaires peuvent donner lieu à une déduction de l'assiette de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 10% de vos revenus. Mais dans ce cas, ces versements seront fiscalisés à la sortie (en fonction de la fiscalité en vigueur à ce moment-là). Si vous choisissez de ne pas déduire ces versements, ils seront en revanche exonérés d'impôt à la sortie.

Retraite supplémentaire

Tous les salariés BPCE SA

Tous les salariés BPCE SA cotisent à un régime de retraite supplémentaire obligatoire auprès de la Caisse Générale de Prévoyance des Caisses d'Épargne.

Le bénéfice de cette retraite s'ajoutera à la retraite de base (régime sécurité social) + Retraite complémentaire ARRCO/ AGIRC.

Le principe appliqué est une conversion des cotisations en points, de façon cumulative chaque année, eux-mêmes convertis en rente au moment du départ à la retraite

Nombre de points acquis dans l'année = cotisations nettes de l'année / valeur d'acquisition du point selon l'âge du participant.

En cas de départ :

- Vers une entreprise adhérente CGP, ajout des points acquis aux points existants.
- Vers une entreprise non adhérente CGP, maintien des points acquis chez BPCE.

Liquidation des droits

- A taux plein à l'âge pivot, c'est-à-dire entre 65 et 67 ans.
- En cas de départ en retraite avant l'âge pivot, liquidation possible
- moyennant l'application d'un coefficient d'anticipation viager sur la pension, dépendant du nombre de trimestres entre la date de liquidation et l'âge pivot.

Montant de la pension de retraite supplémentaire = nombre de points acquis * valeur de service du point (Définie chaque année par le Conseil d'Administration de la CGP).

À noter qu'une réversion est possible à un conjoint survivant et/ ou ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s) qui en fait la demande.

Départ à la retraite

Nous n'aborderons la retraite dans ce guide que sous l'angle de l'indemnité légale de départ à la retraite, et en mentionnant certaines dispositions de l'accord GEPP Communauté de 2022. Nous vous invitons à vous rapprocher des élus UNSA BPCE pour une information plus détaillée.

13.1 Indemnité légale de départ à la retraite (pour tous les salariés)

Le départ à la retraite à partir de l'âge de 62 ans, ou avant si vous êtes éligible aux dispositifs « carrières longues » ou « travailleurs handicapés », se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires, et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui est égale à :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2/3 de mensualité ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4 ;
- de 20 à 29 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mensualités ;
- 30 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et 1/2 majorées de 1/20 de mensualité par année d'ancienneté acquise dans l'entreprise à compter de la 31ème année.

Cette indemnité pour les 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.

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

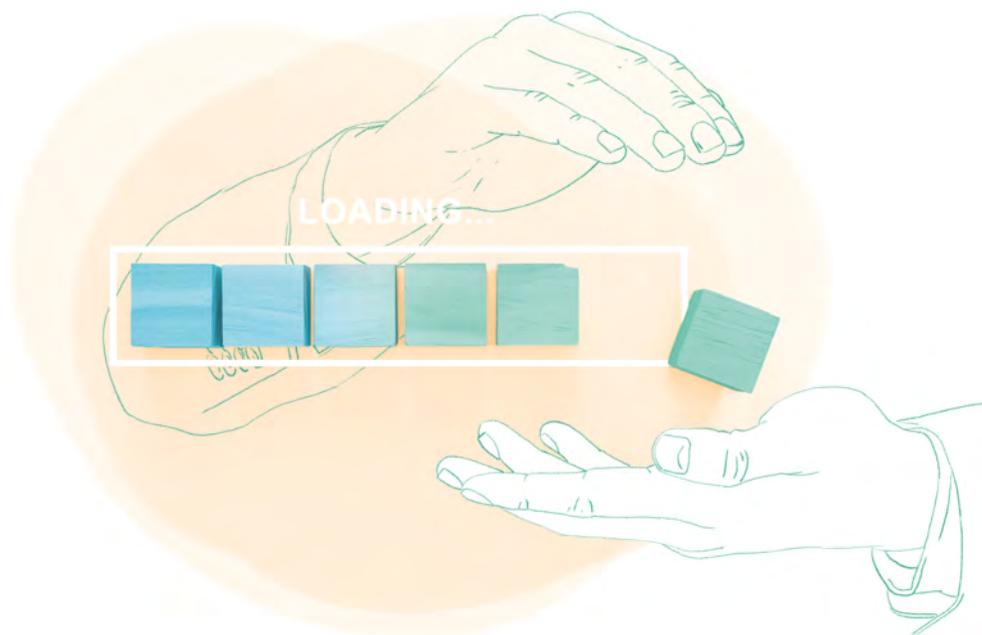
13.2 Aide financières complémentaires

Condition d'éligibilité :

Collaborateurs susceptibles de partir en retraite au taux plein avant le 1er juillet 2025 (intégrant les rachats de trimestres éventuels) et respectant les conditions d'éligibilité de l'accord GEPP Communauté de 2022. Il s'agit de salariés dont le métier est en obsolescence (emploi en décroissance et/ou amené à connaître une évolution significative des compétences). La liste de ces métiers fait l'objet d'une information en Comité Social et Economique.

Deux aides :

- Prime de départ à la retraite égale à 6 mois de salaire de base brut (qui s'ajoute à l'indemnité légale mentionnée plus haut).
- Aide financière pour le rachat de trimestres : taux de prise en charge par l'employeur évoluant de 100% à 20% en fonction du nombre de trimestres rachetés (de 1 à 12 trimestres).



13.3 Autres dispositifs de fin de carrière

A partir de 58 ans, vous pouvez bénéficier :

- D'un bilan retraite pour obtenir toutes les informations utiles avant le départ effectif.
- D'une formation « Bien préparer sa retraite ».
- D'un temps partiel de fin de carrière de 6 à 24 mois avant le départ en retraite, avec une rémunération majorée de 7%.
- D'un congé de fin de carrière d'une durée de 12 ou 24 mois avant le départ en retraite. Il s'agit d'une période d'activité et d'une période de dispense d'activité. Pendant ces deux périodes, votre rémunération est égale à 70% de votre salaire brut (proratisé en fonction du taux d'activité).

Vos droits CET peuvent être utilisés pour racheter des trimestres ou pour partir plus tôt.

Votre carrière professionnelle peut également se conclure par un Mécénat de Compétence de 12 mois continus ou 24 mois en cas de temps partiel. Il s'agit de mettre vos compétences au service d'un organisme d'intérêt général, avec maintien de votre rémunération.

Les demandes doivent être adressées à la Direction des Ressources Humaines.

Aide au logement

14.1 Principes généraux

Il s'agit de ce qu'on appelait autrefois le « 1% logement ». C'est un dispositif légal qui concerne les entreprises de plus de 20 salariés et qui permet de bénéficier de conditions privilégiées pour acheter, louer, réaliser des travaux, déménager ou faire face à des difficultés. Dans tous les cas, les aides concernent le logement et donc la résidence principale du salarié.

Important : une partie importante du dispositif concerne le logement social. Peu de salariés de BPCE SA sont donc concernés mais ponctuellement, certains peuvent néanmoins bénéficier d'aides.

Depuis 2017, les différents acteurs de l'aide au logement ont été regroupés au sein d'une structure unique : Action Logement, qui est donc votre interlocuteur unique pour toute demande.

Bénéficiaires

Les salariés en CDI avec plus de 3 mois d'ancienneté, en CDD avec plus de 6 mois d'ancienneté, les apprentis avec plus de 3 mois d'ancienneté s'il s'agit de location, les apprentis avec plus de 6 mois d'ancienneté s'il s'agit de prêts.

Comment faire votre demande ?

Les demandes sont à faire sur le site internet d'Action Logement (cf. adresses dans les paragraphes ci-dessous).

Vous pouvez toutefois contacter un membre de la Commission Aide au Logement de votre CSE, si vous souhaitez un conseil.



Concernant l'instruction de votre dossier, vous pouvez contacter Action Logement au : **09 70 80 08 00**

14.2 Aides à la location

Logements temporaires :

accès à des logements entièrement meublés et équipés, pour les salariés de moins de 30 ans, pour une durée maximale de 2 ans ;

demande à formuler à
→ <https://site.actionlogement.fr/demande-de-logement-temporaire/>

Avance LOCA-PASS :

pour financer le dépôt de garantie, dans la limite de 1.200 €, pour des salariés de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, remboursable

avec un différé de 3 mois et sur 25 mois maximum :

demande à formuler à
→ <https://locapass.actionlogement.fr/>

Aide mobili-jeune :

aide financière de 100 € par mois pour alléger le loyer, pour les salariés de moins de 30 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et percevant au maximum 100% du SMIC ;

demande à formuler à
→ <https://locapass.actionlogement.fr/>

Garantie VISALE :

pour les locations : garantie gratuite de prise en charge jusqu'à 36 mois de loyers impayés maximum sur 3 ans, dans la limite d'un loyer de 1.500 € avec charges à Paris et de 1.300 € avec charges hors Paris ; pour les salariés de moins de 30 ans, ou pour les salariés de plus de 30 ans dont le CDI n'a pas encore été

confirmé et pour un logement dans le parc privé ;

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/la-garantie-visale>

Accès à un logement social (AL'in) ;

pour tout salarié ;

demande à formuler à
→ <https://al-in.fr>

Accès à un logement intermédiaire :

pour tout salarié dont les revenus sont trop élevés pour prétendre au logement social mais insuffisants pour envisager un logement privé ou l'accession à la propriété.

demande à formuler à
→ <https://www.inli.fr>

14.3 Aides à l'achat

Conseil en accession :

pour tout collaborateur ayant un projet immobilier, accompagnement personnalisé pour trouver les prêts les plus adaptés, faciliter la constitution des dossiers d'emprunt et sécuriser les démarches ;

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/demande-cfi>

Le Prêt Accession à la Propriété :

jusqu'à 40.000 €, à un taux privilégié et sur 25 ans maximum ; pour tout salarié primo-accédant, ou en situation de mobilité professionnelle, ou devant faire face à une situation de handicap au sein de son ménage.

demandes à formuler selon les cas à
→ <https://www.actionlogement.fr/le-pret-pour-l-acquisition-dans-l-ancien> ;

→ <https://www.actionlogement.fr/le-pret-pour-l-acquisition-ou-la-construction-dans-le-neuf> ;

→ <https://relationclient.actionlogement.fr/accesionplus/>

14.4 Aides en cas de travaux

Prêt travaux :

pour tout salarié propriétaire et occupant (ou bailleur dans certains cas) et pour des travaux réalisés par une entreprise : jusqu'à 10.000 € à un taux privilégié sur 10 ans maximum ;

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/le-pret-travaux-amelioration>
ou
→ <https://www.actionlogement.fr/le-pret-travaux-amelioration-performance-energetique>

Prêt agrandissement :

travaux d'extension par addition ou surélévation, d'au moins 14 m², réalisés par une entreprise : pour tout salarié propriétaire, jusqu'à 10.000 € à un taux privilégié sur 10 ans maximum ;

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/le-pret-agrandissement>

Aide à la rénovation énergétique :

pour tout salariés, sous condition de ressources (ménages à revenus modestes), selon situation géographique du logement (zones B2, C, ou programme Action cœur de ville) ; jusqu'à 20.000 € avec possibilité d'un prêt complémentaire.

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/aide-renovation-energetique>

14.5 Aide à la mobilité

Aide mobili-Pass :

pour tout salarié, sous condition de ressources, en mobilité professionnelle, pour une location sur le site d'arrivée ; prise en charge des frais d'accompagnement, ou aide financière en cas de double charge de logement, de frais d'agence ou de notaire, jusqu'à 3.500 € selon la zone géographique ;

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/financement-mobilite>

Aide de 1.000 € :

pour tout salarié dont le salaire est inférieur à 1,5 fois le SMIC, soit récemment embauché, après une situation de chômage ou pour un premier emploi, soit souhaitant changer de logement pour se rapprocher du lieu de travail, sous réserve que le nouveau logement permette le trajet en transports collectifs ou soit au plus de 30 mn en transport individuel.

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/aide-mobilite>

14.6 Salariés en difficultés

Le CIL PASS Assistance :

salariés ayant des difficultés à payer leurs loyers, en situation de risque d'expulsion, ou se trouvant dans un logement inadapté en raison d'un handicap ; service gratuit d'assistance logement.

demande à formuler à
→ <https://www.actionlogement.fr/je-souhaite-etre-aide-action-logement>

Santé au travail

En la matière, votre droit le plus fondamental est de ne pas connaître de problème de santé qui serait causé par votre travail.

15.1 Le code du travail est très clair à ce sujet

l'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés.

Selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

En cas de danger grave et imminent, le CSE dispose d'un droit d'alerte qui oblige l'employeur à procéder à une enquête et à informer l'Inspection du Travail

Chez BPCE SA, les risques pour la santé ne sont évidemment pas les mêmes que dans l'industrie, par exemple.

Pour nous, il s'agit davantage de veiller à la santé mentale des salariés, même si évidemment la santé physique n'est pas à négliger.

C'est la raison pour laquelle ce guide aborde principalement la question des risques psychosociaux.

15.2 Prévenir les risques psychosociaux

Il est possible de les identifier et de les prévenir !

Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations, troubles digestifs, mal de dos...

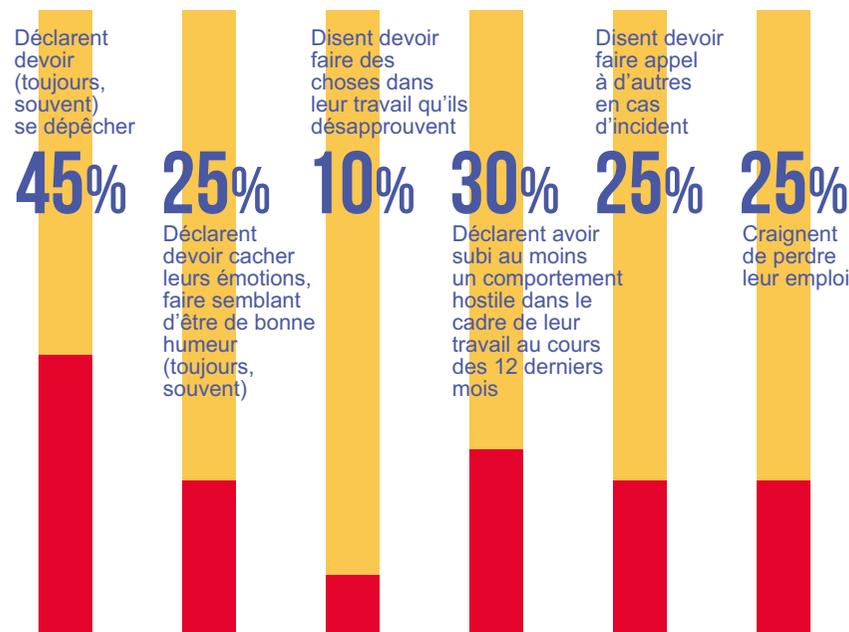
Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux. Le phénomène n'épargne aucun secteur d'acti-

tivité et peut exister à BPCE.

Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur le fonctionnement de l'entreprise (absentéisme, turnover, ambiance de travail...).

Chiffres clés sur les risques psychosociaux

Parmi les actifs français



Source : enquête Dares "conditions de travail - Risques psychosociaux". 2016. Environ 28 000 salariés interrogés

15.3 Vous n'êtes pas seul

Si vous ressentez un ou plusieurs de ces troubles, surtout ne culpabilisez pas !

Sachez que vous n'en êtes pas responsable et que, de plus, vous n'êtes pas seul dans ce cas.

Un dispositif permet de vous aider, notamment en vous rapprochant des élus de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du CSE.

Les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- **Du stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- **Des violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- **Des violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions... ce sont des cas très rares à BPCE).



Ce sont des risques qui peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Comme l'impose la réglementation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte par l'entreprise au même titre que les autres risques professionnels.

Il est nécessaire de les évaluer, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible.



15.4 Accompagnement psychologique des collaborateurs

Dans le cadre de l'accord collectif relatif aux conditions de vie au travail à BPCE SA, signé le 20 juillet 2017, et notamment des dispositions concernant la prévention des risques psychosociaux, un service d'accompagnement psychologique est mis à disposition des collaborateurs.

N'hésitez pas, également, à contacter un élu UNSA si vous êtes en souffrance au travail.

Une permanence téléphonique est ouverte gratuitement à tous les salariés de BPCE SA 7j/7 et 24H/24, au numéro suivant :

08 00 20 03 23

(Numéro vert gratuit)

Votre évolution professionnelle

Formation et mobilité

Même si ce n'est pas un droit au sens juridique du terme, l'entreprise doit pouvoir vous proposer, à son initiative ou à votre demande, au-delà du poste auquel vous avez été recruté, la possibilité d'évoluer et des perspectives de carrière.

C'est la question de la mobilité. Par ailleurs, l'employabilité est aujourd'hui un véritable enjeu et là aussi, l'entreprise a une responsabilité envers vous, celle de vous maintenir dans l'emploi en vous donnant les moyens nécessaires pour cela. Dans les deux cas, la formation est un outil essentiel.

16.1 Formation

16.1.1 Compte Personnel de Formation (CPF)

Entré en vigueur le 1er janvier 2015, il remplace l'ancien dispositif DIF (Droit Individuel à la Formation).

Alors que le DIF était exprimé en heures de formation, le CPF est monétisé et vos droits à la formation s'expriment donc en euros. L'employeur alimente votre CPF à hauteur de 500 € par an (pour un salarié à temps plein).

Attention : le plafond de votre compte est de 5.000 €. Vous avez donc tout intérêt à utiliser votre compte avant que ce plafond soit atteint.

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un compte personnel, que vous pouvez donc utiliser librement. Votre employeur ne peut pas vous imposer une utilisation de votre CPF.

De la même manière, il ne peut refuser que vous fassiez une formation de votre choix en dehors des heures de travail.

Si la formation se déroule pendant vos heures de travail, vous devez demander une autorisation d'absence (60 ou 120 jours calendaires avant le début de la formation, en fonction de sa durée).

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour vous notifier sa réponse.

Si l'employeur accepte que la formation se déroule pendant vos heures de travail, votre rémunération est maintenue.

Si l'employeur refuse que la formation se déroule pendant vos heures de travail, sachez qu'il vous est possible de réaliser une formation CPF pendant vos congés (et dans ce cas, vous n'êtes même pas tenu(e) d'en

informer l'employeur, même si cette pratique n'est guère recommandée, **les congés ayant vocation à être un temps de repos.**

En pratique, un « mix » des deux est tout à fait possible : l'employeur peut vous accorder une formation sur le temps de travail, tout en vous imposant de prendre pour cela un certain nombre de jours de congés. Cela relève de la négociation entre vous et lui.

16.1.2 Les formations proposées par BPCE

Des outils digitaux sont mis à votre disposition. Qu'il s'agisse de LinkedIn Learning ou de l'Académie Tech & Digital, utilisez-les !

Certes, cela ne remplace pas les formations en présentiel que vous avez pu connaître et qui sont aujourd'hui de plus en plus réservées à une élite de « hauts potentiels »... ce que nous déplorons évidemment. Mais ces outils ont le mérite d'exister et d'être en « libre-service ». Il serait dommage pour vous de ne pas en profiter.



16.2 La mobilité

La mobilité peut être interne (soit au sein de BPCE SA, soit au sein de la Communauté ou du Groupe), soit externe (lorsqu'un collaborateur quitte BPCE et le Groupe).

La mobilité n'est pas réellement un droit du salarié, et il n'existe pas de textes spécifiques, ni dans le Code du Travail, ni dans la Convention Collective de la Banque. Toutefois, BPCE s'est dotée d'un certain nombre d'outils visant

à favoriser la mobilité, qu'il est utile de connaître, d'autant que le nombre de ces outils peut s'avérer assez confusant, certains étant propres à BPCE et d'autres issus de la Communauté ou du Groupe !

Tout ceci est « chapeauté » par une charte de mobilité sur le périmètre de la Communauté.

L'accord GEPP de 2022 aborde également la mobilité externe.

16.2.1 La charte de mobilité

Elle repose sur 6 principes et engagements :

- La démarche de mobilité ne peut être engagée qu'après trois ans dans un poste.
- Le sujet est systématiquement abordé en entretien.
- Les offres d'emploi disponibles sont diffusées sur la bourse de l'emploi Groupe.
- Si le candidat en fait la demande, la démarche de mobilité peut rester confidentielle pour ce

qui concerne le premier entretien ; s'il veut aller au-delà, le collaborateur est censé informer son manager.

- Toute candidature issue de la Communauté et du Groupe est examinée systématiquement et prioritairement ; tout collaborateur reçu en entretien reçoit ensuite un retour oral.
- La prise de poste doit être réalisée dans les meilleurs délais, au maximum 3 mois.

16.2.2 L'outil WAYS (Wake Up Your Skills)

Cette « plate-forme digitale de votre carrière » est un outil communautaire qui vous permet d'auto-évaluer votre compétence, qu'il s'agisse de celles que vous utilisez dans le cadre professionnel, ou de celles que vous pouvez mettre en œuvre dans d'autres activités, extra-professionnelles.

En fonction de votre profil, des métiers et des formations peuvent être proposés.

Important : votre profil Ways est visible par l'ensemble des acteurs RH de la Communauté (et donc de BPCE).

16.2.3 L'outil JUMP (J'ai Une Mobilité Personnalisée)

Cet outil peut vous permettre de réfléchir à votre projet professionnel et à vous projeter vers des évolutions auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé. À partir des caractéristiques de votre poste actuel

et des compétences transversales requises pour l'exercer, JUMP peut ainsi vous présenter les passerelles possibles vers d'autres emplois au sein du Groupe.

16.2.4 L'espace mobilité Groupe (sur l'intranet)

Il se décompose en deux parties :

- Le portail mobilité Groupe : il permet de se déclarer en mobilité, d'effectuer des recherches sur la bourse de l'emploi Groupe et de postuler.
- Mobiliway : ce site consacré à la mobilité au sein du Groupe BPCE comporte de nombreux conseils pour vous aider à construire votre projet de mobilité et à le réaliser.

16.2.5 Le Cabinet Mobilité & Recrutement

Ce cabinet apporte (heureusement) une touche humaine au dispositif global de mobilité !

Censé être proactif (en s'appuyant notamment sur Ways), il peut prendre contact avec des collaborateurs pour leur proposer une mobilité, notamment pour ceux dont le métier est en

obsolescence, mais pas uniquement. Il apporte un réponse motivée aux candidats reçus en entretien mais non retenus, mais également à ceux dont la candidature n'aurait pas été retenue (et qui n'ont donc pas été reçus), à leur demande.

16.2.6 Cas particulier de la mobilité géographique interentreprises

Dans le cas où un salarié effectue une mobilité géographique impliquant obligatoirement un déménagement, en plus d'un changement d'entreprise, l'entreprise d'accueil prend en charge :

- Un congé de déménagement d'au moins 2 jours (en plus des 2 jours légaux).
- Les frais de déménagement (sous réserve de présentation de deux devis).
- Une aide à la recherche de logement.
- Une prime de mobilité d'un mois de salaire brut avec un minimum de 3.000 €. Le montant est doublé en cas de mouvement de la province vers Paris.

16.2.7 La mobilité externe

Un dispositif appelé Congé de mobilité existe.

Il est défini par l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels signé au niveau de la Communauté en juillet 2022.

Attention:
il est question ici de quitter l'entreprise et le Groupe. Cela suppose une rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit remplir certaines conditions :

- Être volontaire, sous réserve de la validation de la Direction.
- Avoir une ancienneté Groupe d'au moins 10 ans.
- Occuper un emploi identifié comme en obsolescence ou entrant dans le champ d'un projet de transformation (réorganisation) ayant prévu un recours au congé de mobilité.
- Ne pas être éligible à un départ à la retraite à taux plein dans les deux ans.
- Ne pas être cadre dirigeant.

La durée du congé de mobilité peut aller de 6 à 12 mois, selon la nature du projet (avec majoration de 3 mois pour les salariés reconnus travailleurs handicapés).

Pendant la période du congé de mobilité correspondant à la durée du préavis, le salarié perçoit une rémunération brute identique à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Au-delà de cette période, la rémunération est égale à 75% de la moyenne des douze derniers mois. La

rémunération versée est exonérée de cotisations sociales au maximum pendant les 12 premiers mois du congé. Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le montant de l'indemnité de départ volontaire est de 9 mois de salaire brut. Le salarié bénéficie également de l'indemnité légale de licenciement prévue par la convention collective (sans que le cumul des deux puisse dépasser 28 mois).

Différentes aides peuvent venir s'ajouter à ce dispositif :

5.000 € ht pour une formation d'adaptation, 8.000 € ht pour une formation de reconversion ou une formation spécifique en lien avec un projet de création ou de reprise d'entreprise, 10.000 € HT pour financer une création ou une reprise d'entreprise.

Pendant le congé de mobilité, le salarié conserve sa qualité d'assuré social, sa couverture complémentaire santé et prévoyance et continue à cotiser à tous ses régimes de retraite.

La période de congé de mobilité est prise en compte pour l'ouverture du droit à pension de retraite (sauf cas de carrières longues).

Droit des salariés en cas de licenciement

Ce guide n'a pas vocation à traiter de manière intégrale le sujet du licenciement (qui est beaucoup trop vaste pour cela), mais de rappeler quels sont vos droits, en pratique, à partir du moment où vous recevez un courrier de convocation à un entretien préalable de licenciement.

Evidemment, le mieux est d'éviter d'arriver à cette situation. Ainsi, si vous êtes en difficulté professionnelle, il faut en parler à votre hiérarchie, à votre Représentant RH ou/et à un élu, qui pourront vous aider.

17.1 Procédure de licenciement

17.1.1 Droit de vous faire assister

Nous vous recommandons vivement d'utiliser ce droit (ce type d'entretien, chargé de stress, pouvant s'avérer difficile à vivre avec lucidité).

En outre, la personne venue vous assister pourra plus facilement prendre des notes sur le déroulé de l'entretien, pendant que vous-même échangez avec votre interlocuteur de la DRH.

Vous avez la possibilité pour cela de faire appel à un représentant du personnel de BPCE SA. **Les élus UNSA BPCE sont à votre disposition pour cela.**

Vous avez également la possibilité de faire appel à un défenseur des salariés extérieur à l'entreprise, dont vous pouvez trouver la liste en mairie ou à l'Inspection du Travail.

Vous n'avez en revanche pas la possibilité, pour cet entretien, de vous faire assister par avocat (sauf si l'employeur l'acceptait, ce qui est peu probable).

17.1.2 Droit de vous défendre

En théorie, la décision de l'employeur n'est pas prise lorsque vous recevez le courrier et l'objectif de l'entretien est de vous présenter les faits qui vous sont reprochés, afin que vous puissiez apporter vos explications et ainsi vous défendre

En pratique, hélas, la cause est déjà entendue et vous recevez donc dans les jours suivant l'entretien un second courrier notifiant votre licenciement. Ce courrier doit normalement reprendre les motifs exposés durant l'entretien. Aucun autre motif ne peut être ajouté, d'où l'intérêt de ne pas aller seul à l'entretien.

17.2 Droit à des indemnités

Attention : ces indemnités ne sont pas dues dans les cas (très rares à BPCE) de licenciement pour faute grave ou faute lourde

17.2.1 Droit à un préavis

Le salarié licencié a droit, s'il est cadre, à trois mois de préavis.

Le salarié licencié a droit, s'il est technicien, à deux mois de préavis s'il a plus de deux ans et à un mois de préavis s'il a moins de deux ans d'ancienneté.

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis (c'est ce qui se produit le plus souvent à BPCE). Il lui doit alors des indemnités de préavis correspondant à la durée du préavis non effectué (1, 2 ou 3 mois selon les cas).

17.2.2 Droit à des indemnités de licenciement (hors indemnités pour motif économique)

Les indemnités de licenciement sont fixées par la Convention Collective des Banques, d'où le terme souvent utilisé « d'indemnité conventionnelle » ;

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**, et $1/5^{\text{ème}}$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à **partir du 1er janvier 2002**.

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 quinze mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

17.2.3 Droit à des indemnités compensatrices des congés payés

Indemnité due à tout salarié n'ayant pas pris tous les congés auxquels il avait droit (ce qui est presque toujours le cas).

17.2.4 Indemnités de rupture conventionnelle

Il ne s'agit pas à proprement parler d'un droit, car cela suppose que l'employeur accepte de négocier un départ à l'amiable, ce qu'il n'a pas toujours intérêt à faire.

La rupture conventionnelle doit être à l'initiative du salarié (en dehors de toute procédure de licenciement). Ce dispositif

peut convenir si vous souhaitez quitter BPCE SA pour un projet à l'extérieur du Groupe.

En principe, une rupture conventionnelle se traduit par une indemnité supra-légale ou supra-conventionnelle, négociée d'un commun accord, et qui vient s'ajouter aux indemnités évoquées ci-dessus.

17.2.5 Indemnités spécifiques en cas de licenciement pour motif économique

Ce cas très particulier est mentionné uniquement pour information. Précisons seulement que pour procéder à ce type de licenciement, l'entreprise doit être en réelle difficulté économique, ce qui n'est heureusement pas le cas pour BPCE SA.

Bon à savoir : les adhérents de l'UNSA BPCE bénéficient individuellement d'une assurance de protection juridique vie professionnelle (nous contacter pour plus d'informations).

Les instances représentatives du personnel

Dans l'esprit de ce Guide, nous n'abordons ici que les aspects pratiques de ces instances, sous l'angle de la défense de vos droits.

18.1 Comité Social et Economique (CSE)

Cette nouvelle instance créée par les « ordonnances Macron » regroupe les prérogatives des anciens Comité d'entreprise, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail, et délégués du personnel. Le CSE est une instance élue par les salariés.

Auparavant, la distinction était claire entre les questions collectives (traitées par le CE) et les questions individuelles (traitées par les délégués du personnel). Cette distinction est un peu plus floue aujourd'hui, mais a été précisée par l'accord relatif à la mise en place du CSE.

18.2 Les délégués syndicaux

Leur rôle est d'intervenir à chaque fois qu'il y a une négociation entre la direction et les partenaires sociaux.

Ils sont nommés par leurs organisations syndicales.

Lors de ces négociations, ils cherchent à obtenir de nouveaux droits et de meilleures conditions de travail. Ils sont là également pour veiller à ce que la direction respecte bien les accords qu'elle a signés.

18.3 Les représentants de proximité

Pour le site de Caen, des représentants de proximité ont été désignés pour recueillir vos demandes, vos réclamations et les transmettre aux élus du CSE.

18.4 Le représentant syndical

Son rôle est de représenter son organisation syndicale au sein du CSE.

18.5 Faire respecter vos droits collectifs

Si vous estimez, par exemple, que des pratiques anormales ont cours dans votre service, votre direction ; si vous constatez qu'une réorganisation a été mise en place sans concertation, sans information préalable ; si vous pensez que les conditions de travail dans votre service, votre direction, ont été modifiées, se sont dégradées...

alors le CSE est sans doute l'instance à laquelle vous devez vous adresser, en prenant contact avec un élu de l'UNSA BPCE.

Le point sera remonté à la direction. Et au besoin, le sujet sera inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du CSE, afin qu'il soit traité de manière formelle, figurant au PV de la réunion.

18.6 Faire respecter vos droits individuels

Pour des raisons de fluidité et d'efficacité, les questions individuelles (quelques exemples : refus de congés, part variable anormalement basse, litige sur un entretien d'évaluation), qui relèvent généralement du droit du travail, sont traitées sous la forme de questions adressées une fois par mois par écrit à la direction, qui répond elle aussi par écrit (ce qui reprend en fait le mode de fonctionnement des anciens délégués du personnel).

Lorsque ces droits individuels concernent l'application d'un accord (par exemple en lien avec le télétravail, la GEPP, le travail le dimanche, les astreintes, l'égalité professionnelle...), il peut être opportun de prendre contact avec un délégué syndical UNSA BPCE, qui sera l'interlocuteur le plus compétent pour faire respecter vos droits.



18.7 Les activités sociales et culturelles du CSE

Ces activités contribuent à la qualité de vie au travail, tout en donnant du pouvoir d'achat aux collègues.

Pour les personnes récemment embauchées (venant de l'extérieur ou de Groupe), les premières activités et prestations sont accessibles au bout de deux mois. Il s'agit d'un délai technique lié au transfert par la DRH des données vous concernant et nécessaires à votre intégration dans l'outil de gestion du CSE.

Lorsque ces données sont disponibles, vous recevez un message avec un identifiant et un mot de passe vous permettant de vous connecter au site du CSE, sur lequel vous pouvez ensuite fournir les éléments (ayant droits, quotient familial, mandat SEPA) vous permettant de bénéficier pleinement des offres du CSE.

Attention : certaines prestations requièrent une présence dans le Groupe BPCE de 6 mois minimum.

À savoir : les activités et prestations proposées par le CSE sont étroitement encadrées par l'URSSAF. En effet, la subvention versée par l'employeur au

CSE est exonérée de charges sociales. En contrepartie, l'URSSAF a un droit de regard – et de requalification – sur ses activités et ses prestations.

C'est la raison pour laquelle, par exemple, le CSE est limité dans la distribution de chèques cadeaux, de chèques lire et autres titres du même genre, qui pourraient apparaître comme une rémunération déguisée.

Autres exemples :

vos enfants ne peuvent être ayant droits au CSE au-delà de 25 ans.

certaines activités ou prestations ne peuvent être proposées par le CSE lorsque l'URSSAF estime qu'elles n'entrent pas dans le champ des activités sociales et culturelles (un dîner sans spectacle, par exemple).

Toute l'information concernant les activités et prestations proposées par votre CSE et auxquelles vous avez droit, se trouve sur le site internet :
→ <http://csebpce.com>

A propos de l'UNSA

**Union
Nationale
des Syndicats
Autonomes**

19.1 UNSA national

Créé en 1993, l'UNSA s'inscrit en permanence dans le cadre de l'indépendance du syndicalisme vis à vis des interlocuteurs gouvernementaux, patronaux et des partis politiques.

Quoi que récente, l'UNSA est devenue la 5ème organisation syndicale française, doublant ainsi la CFTC. Sur les trois derniers cycles électoraux du public et du privé, la progression de l'UNSA est constante.

L'UNSA est attachée à l'autonomie de ses syndicats. Ce sont eux qui prennent démocratiquement les décisions qui les concernent, sans intervention de l'Union Nationale, Régionale ou Départementale.

Le programme de l'UNSA tient en cinq points majeurs : rencontrer, dialoguer, convaincre, intervenir, proposer et agir.

19.2 L'UNSA BPCE SA

Syndicat majoritaire depuis près de 10 ans, l'UNSA a toujours eu et aura toujours pour principale mission l'intérêt collectif des salariés de BPCE SA.

Plus que jamais, BPCE SA a besoin d'une organisation syndicale exigeante, autonome et constructive, sachant aller au-delà d'une posture d'opposition permanente mais stérile.

L'UNSA BPCE a toujours tenu ses engagements : prendre ses responsabilités et poursuivre son action dans l'intérêt général des salariés.

C'est aussi pour cela que l'UNSA BPCE SA propose des formations pour une connaissance accrue des représentants du personnel : les élus UNSA du CSE (Comité Social et économique), dont les élections ont lieu tous les 4 ans (10 titulaires, leurs suppléants, accompagnés d'un représentant syndical) doivent tous avoir une vision globale et complète des questions qui étaient auparavant abordées de manière morcelée (et avec des élus différents) en réunion de CE (Comité d'entreprise), en réunion du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et en réunion DP (délégués du personnel).

Syndicat démocratique, l'UNSA BPCE dispose d'un bureau composé de 10 membres dont 4 délégués syndicaux et une majorité d'élus, émanant des différentes directions de l'entreprise :

leurs missions principales : réflexion et analyse des dossiers en cours (négociations,

salariés en difficultés, projet d'entreprise, présentation CSE, etc.), propositions d'actions (communication, accords...) pour in fine prises de décision : nos adhérents sont régulièrement appelés à donner leur avis : bien entendu, la majorité l'emporte, tout en veillant au respect de nos valeurs.

Vos élus UNSA BPCE

Membres du Comité Social et Economique :

- M. ANFRY Lionel (suppléant)
- Mme BRUIN Anne-Marie (titulaire)
- M. DUPUY Christian (suppléant)
- Mme GEMAYEL Céline (titulaire)
- M GENEST Anthony (titulaire)
- Mme GROUT Gaëlle (suppléant)
- Mme LAÏS Tinah (titulaire)
- Mme LATTY (titulaire)
- Mme LECOUCVEY-BRILLE Alix (suppléant)
- M. LE MOUELLIC Jean-Louis (titulaire)
- M. MBOUTCHOUANG Thierry (suppléant)
- M. NAKACH Gérard (suppléant)
- M. RÉAULT Pascal (titulaire)
- Mme POUECH Myriam (titulaire)
- Mme TEPHAUT Christelle (suppléant)
- M. TREANGLE Frédéric (titulaire)
- M. VOITURIER Fabrice (suppléant)

Délégués syndicaux :

- M. ENTZ Didier.
- M. GIRAUD Didier (et membre titulaire du CSE)
- Mme. MIGNAULT-BRICOUT Sylvie (et représentant syndical UNSA au CSE)
- M. MOBAREK Mehand (et membre titulaire du CSE)



Bulletin d'adhésion

Je soussigné.e

Mme, M Nom.....

Prénom.....

Date de naissance / /

Adresse

*obligatoire pour
le relevé fiscal*

Date d'entrée dans le Groupe / /

Classification

Etablissement/
Direction/Service

Tél Professionnel
ou n° de poste

Déclare adhérer à L'UNSA

Paiement : Trimestriel Semestriel Annuel

Barème au verso

Fait à Le / /

Signature

Bulletin à renvoyer à L'UNSA-BPCE- Avant-Seine
Bureau A155
50 av Pierre Mendès France
75013 Paris

Barème de cotisation La cotisation Syndicale donne droit à un
crédit d'impôt de 66% du montant payé

Classification	Montant en €
Non cadre	55,00
H	95,00
I	135,00
J	151,00
K	167,00