

Fiche pratique de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Périmètre : Tous les salariés du groupe BPCE

Validité : 30 juin 2025

4 grandes thématiques

- Equilibre intergénérationnel
- Développement des compétences
- Dynamiser la mobilité professionnelle et géographique au sein du Groupe
- Le congé de mobilité

Chapitre 1 – Équilibre intergénérationnel (Accord p.6)

➤ Nouveaux embauchés (Accord p.6)

L'entreprise favorise leur insertion en leur donnant le temps et les moyens de se former grâce à un accompagnement et un suivi renforcés sur 3 ans. Afin d'accompagner la montée en compétence des nouveaux entrants et de les fidéliser, des points RH / manager sont organisés au cours des trois premières années suivant l'embauche.

➤ Alternants et stagiaires (Accord p.7)

L'entreprise désigne un tuteur ou maître de stage, et met en place un bilan en fin de stage. Si l'alternant ne peut pas être recruté par l'entreprise où il a effectué son stage, il peut se déclarer en mobilité en sein du groupe et ainsi bénéficier de l'application des mesures relatives à la mobilité professionnelle.

Objectifs du groupe en matière de recrutement :

50 % des recrutements CDI de moins de 30 ans dont 5 % d'alternants

30 % d'embauches d'alternants dans les métiers du réseau à l'issue de leur cursus (hors poursuite d'études) par an au terme de l'accord.

➤ Maintien dans l'emploi des séniors (Accord p.8)

Outre les missions de tutorat précédemment évoquées, des mécénats de compétence de 12 à 24 mois peuvent être mis en place avant le départ effectif en retraite.

➤ Aménagement des fins de carrière (Accord p.11)

Possibilité de mise en place d'un temps partiel de fin de carrière, entre 24 et 36 mois avant la date effective du départ en retraite. Le salarié sera rémunéré en fonction du temps partiel choisi (80%, 50% ...) majoré de 7% de la rémunération brute annuelle de base pratisée.

➤ Mise en place d'un Congé de Fin de Carrière (CFC Accord p.12)

- ✓ pour les salariés travaillant au moins à 80%
- ✓ maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant à 70% du salaire de base annuel, pratisé en considération du taux d'activité.
- ✓ de 12 à 24 mois précédent le départ volontaire à la retraite et sur accord de l'entreprise

Pour la formule 24 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (14 mois)
- suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)

Pour la formule 12 mois, ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 7 mois et de 5 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- une première période travaillée à 100% du taux d'activité prévu dans l'avenant (7 mois)
- suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (5 mois)

La période d'activité peut être réduite des jours de congés et du CET.

➤ **Autres mesures (Accord p.15-16)**

Possibilité de monétisation du CET pour rachat de trimestres ou utilisation du CET pour anticipation de la fin de carrière

- ✓ Majoration de l'indemnité de départ volontaire à la retraite : le salarié qui s'engage à liquider ses droits à la retraite dès qu'il remplit les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein pourra bénéficier d'une majoration de son indemnité de départ volontaire à la retraite qui sera a minima de 5 % du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite selon le calcul le plus favorable pour le salarié.
- ✓ Aide au rachat de trimestre : 4 au maximum pour un montant plancher de 1000 euros/trimestre

Chapitre 2 – Développement des compétences (Accord p.17)

Objectif prioritaire annoncé par l'entreprise. Ce chapitre définit les rôles du manager de la RH et surtout détaille les moyens mis à la disposition du salarié.

➤ **Une offre de formation professionnalisante, certifiante et diplômante**

Définit les objectifs de La Direction Formation Groupe - Campus BPCE. Créé pour soutenir la stratégie du Groupe, le CFA « Campus BPCE » a vocation à internaliser la politique diplômante (Bac+3, +4/5) et à déployer une offre modulaire et personnalisée.

➤ **Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT et de la DATA**

8 domaines de compétences technologiques et stratégiques pour l'entreprise ont été définis, pilotés et animés au sein d'une Académie Tech et Digitale

➤ **Préparer au futur des métiers et des compétences au sein de GFS**

Rappel des enjeux et des mesures mises en place : Job in Motion, Step Up Academy

Chapitre 3 – Dynamiser la mobilité professionnelle et géographique au sein du Groupe (Accord p.30)

- ✓ La mobilité est accessible aux alternants au terme de leur contrat
- ✓ La mobilité est accessible à tout salarié justifiant d'une expérience d'une durée minimale de 3 ans dans le poste, sauf accord spécifique de l'entreprise d'origine.
- ✓ Si le salarié bénéficie d'une rémunération variable, celle-ci sera proratisée l'année de la mobilité
- ✓ L'ancienneté Groupe est intégralement reprise dans l'entité d'accueil
- ✓ Pas de période d'essai dans l'entité d'accueil.

➤ Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques (Accord p.33)

En cas de déménagement du salarié :

- 2 jours de congés
- Prise en charge des frais de déménagement
- Prime de mobilité : a minima, à 1 mois de salaire de base brut mensuel avec un minimum de 3 000 € bruts (doublée en cas de mobilité Province/Paris), versée sur le salaire du mois suivant le déménagement, et à la condition que celui-ci intervienne dans un délai maximum de 12 mois à compter de la prise de fonction
- Indemnité de double résidence pendant 3 mois
- Accompagnement du conjoint à retrouver un nouvel emploi

Si le salarié ne déménage pas, pas de mesure d'accompagnement spécifiques, mais la possibilité en fonction de l'éloignement d'une prise en charge partielle et temporaire par l'entreprise des frais de résidence du salarié et/ou la prise en charge temporaire des frais de trajet hebdomadaires domicile/travail.

Chapitre 4 – Le congé de mobilité (Accord p.36)

Uniquement mis en place dans le cadre de projet de réorganisation de l'entreprise.

Pour bénéficier du congés mobilité,

- ✓ Le salarié doit occuper un métier identifié par l'entreprise entrant dans le champ d'un projet d'évolution. Il est octroyé sur justificatif (promesse d'embauche, par exemple, dans une entreprise hors du groupe ou reprise d'une entreprise, etc.)
- ✓ Sa durée est de 9 mois
- ✓ Il est rémunéré à 75 % de la rémunération mensuelle brute moyenne des rémunérations des douze (12) derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieure à 85 % du Smic

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera sa qualité de salarié au sein de l'entreprise mais son contrat de travail sera suspendu.

- ✓ Le salarié dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un congé de mobilité bénéficie d'une indemnité de rupture égale selon la formule la plus favorable à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable
- ✓ A cette indemnité s'ajoute une indemnité supra-légale d'un montant brut de 3 mois de salaire mensuel de base brut

- ✓ Le montant brut de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité supra-légale est plafonné à vingt-quatre (24) mois de salaire mensuel de base brut.
- ✓ Sur accord du cabinet mobilité recrutement, le salarié pourra bénéficier d'une formation en relation avec son projet, pour un montant maximum de 5000 euros HT.
- ✓ La formation reconversion, certifiante ou qualifiante d'une durée minimale de 200 heures, sera prise en charge à hauteur de 8 000€ HT par l'entreprise. Le montant est identique dans le cadre d'une formation pour création, reprise ou développement d'une activité.
- ✓ Dans le cas d'une création, reprise ou développement d'une entreprise, le salarié pourra bénéficier d'une aide de 10 000 euros HT minimum versée en 3 fois.