



Accord d'entreprise intergénérationnel

Sommaire

1. DISPOSITIONS EN FAVEUR DES JEUNES	5
1.1. OBJECTIFS EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DE JEUNES, TITULAIRES OU EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE.....	5
1.2. MODALITÉS D'INTÉGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS L'ENTREPRISE.....	6
1.2.1. Parcours d'accueil.....	6
1.2.2. Désignation, fonctions et charge de travail du référent d'intégration	6
1.2.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune	7
1.2.4. Recours à l'alternance et aux stages.....	7
1.2.5. Moyens matériels mis à la disposition du jeune pour faciliter l'intégration dans l'entreprise	8
2. DISPOSITIONS EN FAVEUR DES SENIORS	8
2.1. NON-DISCRIMINATION	8
2.1.1. Absence de discrimination dans le recrutement et les évolutions de carrière (cf. indicateurs 4 et 5)	8
2.1.2. Absence de discrimination dans l'accès à la formation professionnelle (cf. indicateur 6)	9
2.2. ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES ..	9
2.2.1. Favoriser l'adaptabilité professionnelle par une gestion anticipée des emplois et des compétences (cf. indicateur 7)	9
2.2.2. Mettre en place des entretiens de 2 ^e et 3 ^e parties de carrière (indicateurs 8, 9 et 10).....	10
2.2.3. Développer les compétences	10
2.2.4. Prendre en compte les certifications professionnelles dans les perspectives d'évolution professionnelle (cf. indicateur 11).....	11
2.3. VALORISATION DE LA MOBILITÉ ET ENCOURAGEMENT DE LA PROMOTION INTERNE	11
2.3.1. Valoriser la mobilité professionnelle	11
2.3.2. Développer la promotion interne	12
2.3.3. Améliorer le dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des agents non cadres.....	12
2.4. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ (CF. INDICATEURS 13 ET 14)	12
2.4.1. Mieux identifier les travaux pénibles pour mettre en place des mesures préventives ou correctives	13
2.4.2. Bilans de santé de prévention	15
2.5. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES.....	15
(CF. INDICATEUR 15).....	15
2.5.1. Valoriser la fonction de tuteur	16
2.5.2. Mieux reconnaître les formateurs à titre occasionnel	16
2.6. TRANSITION CARRIÈRE-RETRAITE (CF. INDICATEUR 16)	17
2.6.1. Information sur la transition Carrière-Retraite	17
2.6.2. Temps partiel seniors (TPS).....	17
2.6.3. Attribution de jours de congé supplémentaires en cas de déclaration anticipée à la DGRH de la date de départ à la retraite ..	20
2.6.4. Mécénat de compétences (cf. indicateur 17)	21
2.6.5. Mi-temps de longue durée	21

2.7. PLAN DE COMMUNICATION.....	21
2.7.1. Communication pour promouvoir la diversité des âges	21
2.7.2. Communication sur les mesures prévues dans l'accord	21
3. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD.....	22
3.1. SUIVI DE L'ACCORD	22
3.2. DURÉE DE L'ACCORD	22
3.3. DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD	22

Annexe 1 : Indicateurs

Annexe 2 : Formules de temps partiel seniors

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et en particulier des dispositions des articles L 5121-10 et suivants du code du travail.

Les dispositions légales visent à permettre l'intégration durable dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans par des recrutements en contrat à durée indéterminée, le maintien et le retour à l'emploi des seniors (à partir de 55-57 ans) et la transmission des compétences dans un contexte de fort renouvellement de la population active.

La Banque va précisément connaître un renouvellement de ses effectifs de grande ampleur sur la période 2013-2020, ce qui rend cet accord opportun.

Il a en effet pour objectifs l'intégration des jeunes à la Banque, le maintien dans l'emploi des seniors grâce à une politique de gestion active des âges, ainsi que la transmission des savoirs et des compétences entre les uns et les autres.

À cette fin, conformément à la loi, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés effectué préalablement à la conclusion de l'accord.

L'accord vise également à apporter à l'ensemble des agents une vision claire de leurs perspectives d'évolution dans l'entreprise grâce à une cartographie actualisée des métiers de la Banque et des compétences associées (« fonctions sensibles » en croissance ou décroissance).

L'accord reprend et complète, avec des dispositions en faveur des jeunes, le projet d'accord sur l'emploi des seniors négocié avec les partenaires sociaux entre juillet 2011 et janvier 2012 et présenté pour information et consultation à l'ensemble des CHSCT en mars 2012.

Cet accord s'inscrit également dans la politique de responsabilité sociale de l'entreprise, qui vise à assurer l'égalité des salariés dans leur vie professionnelle, à lutter contre toutes les formes de discrimination, directe ou indirecte, dans l'entreprise et à promouvoir la diversité.

À tous les âges de la vie, le bien-être au travail passe par l'adaptabilité professionnelle¹ et le développement professionnel et personnel. La Banque affirme son attachement aux valeurs de bien-être au travail et de solidarité intergénérationnelle.

La population senior est aujourd'hui une réalité à la Banque : l'âge moyen est de 48 ans en 2012 et près de 34% des agents ont plus de 55 ans. Compte tenu de cette forte proportion, la Banque se fixe un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors qui représenteront une part de 27% de l'effectif total à l'échéance de l'accord (cf. indicateur 3).

La population senior constitue une richesse pour la Banque par les expériences et les compétences acquises et développées tout au long de la vie professionnelle. Elle représente aussi un atout en raison de son attachement à la Banque, au service public et à la culture d'entreprise qu'elle fait partager aux plus jeunes générations.

¹ Capacité à s'adapter aux évolutions de son environnement professionnel en utilisant ou en mettant à jour ses connaissances et son savoir-faire.

La forte proportion de seniors, conjuguée à l'allongement de la vie professionnelle, justifie qu'une attention particulière soit portée aux agents concernés afin de leur assurer des perspectives d'évolution professionnelle, de maintenir et d'encourager leur motivation, de leur garantir des conditions de travail satisfaisantes et de favoriser la transmission des savoirs comme la transition entre activité professionnelle et retraite.

Si l'âge ne doit pas être un facteur de discrimination, il peut constituer, dans certaines situations, pour certains métiers, un facteur à prendre en compte dans l'aménagement des postes de travail.

Afin de mesurer concrètement la mise en place des actions prévues, des indicateurs de suivi figurent en annexe 1.

1. Dispositions en faveur des jeunes

Les engagements pris par le présent accord concernent les jeunes de moins de 26 ans, cette borne pouvant être relevée (sans dépasser 30 ans) dans les 3 cas suivants :

- Jeune présent dans l'entreprise avant ses 26 ans et embauché à l'issue d'un CDD, contrat de travail temporaire, contrat aidé ou en alternance ;
- Jeune embauché à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- Jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

1.1. Objectifs en matière d'embauche de jeunes, titulaires ou en contrat à durée indéterminée

L'obligation légale qui porte sur l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée doit être interprétée à la Banque comme visant les recrutements d'agents tant titulaires que contractuels, même s'il n'est pas établi de contrat de travail pour les premiers.

Il convient de souligner à cet égard que les recrutements par concours s'effectuent sur la base de niveaux de diplômes, sans qu'il soit nécessaire de justifier d'une expérience professionnelle. Ce mode de recrutement est donc particulièrement adapté à la situation des jeunes qui, le plus souvent, ont des difficultés à intégrer le marché du travail faute d'expérience professionnelle.

En 2012, la Banque a recruté 118 jeunes de moins de 26 ans, titulaires ou en CDI.

Il paraît difficile de s'engager sur une cible d'augmentation du nombre de recrutements de titulaires de moins de 26 ans, le concours étant ouvert sans condition d'âge. En revanche, de nombreuses actions sont menées en faveur du recrutement de jeunes diplômés, pour les inciter à s'inscrire aux concours de la Banque :

- Publications diverses : dans les revues d'écoles (Reflets ESSEC Magazine, ESCP Magazine, guide Agenda du BDE HEC, BDE Centrale...), des revues généralistes (Go Bac+5, l'Étudiant/Les entreprises qui recrutent, ou autres (Universum, Le Monde, eFinancialCareers) ;

- Participation à des forums de grandes écoles et d'universités, parfois en partenariat avec des directions générales (OI, ACPR) : Carrefour HEC, ESSEC, Dauphine, École des Ponts ParisTech, Sciences Po Paris, ENS Cachan, Nos Quartiers ont des Talents ;
- Présentation des métiers de la Banque sur les campus avec l'aide de jeunes ambassadeurs, anciens élèves des Écoles ;
- Signature de partenariats ; ENS Cachan et ENSAE en 2012, École des Ponts ParisTech et Supélec en 2013 ;
- Plan média associé à chaque concours et décliné en fonction de la cible recherchée ; par exemple, pour le concours de secrétaire comptable 2013, des affiches ont été mises dans le métro visant à attirer un public jeune et diversifié.

Proposition 1 : *Compte tenu des recrutements anticipés au cours des prochaines années, le recrutement annuel d'au moins 100 agents de moins de 26 ans constitue une cible raisonnable, étant précisé que le concours national, qui reste le mode privilégié de recrutement, interdit de fixer des règles en fonction de l'âge.*

Proposition 2 : *Les actions de communication engagées à l'égard des jeunes diplômés seront poursuivies.*

Proposition 3 : *La Banque s'engage, pour les alternants qui obtiennent leur diplôme à l'issue de leur formation, à les dispenser des tests d'aptitude préalables aux épreuves écrites du concours de secrétaire comptable dans les deux ans qui suivent la fin de leur contrat en alternance (cf. indicateur 1).*

Proposition 4 : *La Banque s'engage à financer intégralement aux alternants et stagiaires conventionnés une préparation à un concours de la Banque assurée par le CNED dans les deux ans qui suivent la fin de leur contrat en alternance ou stage conventionné (cf. indicateur 2).*

1.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

1.2.1. Parcours d'accueil

Il existe à la Banque un parcours permettant au jeune embauché de bénéficier des éléments indispensables pour une bonne intégration à la Banque : ces actions pourraient toutefois intervenir dans un délai plus court après leur arrivée à la Banque.

Proposition 5 : *La Banque mettra en place, pour les agents non cadres, un stage de découverte dans les 3 mois suivant leur arrivée à la Banque, et pour les cadres, un cursus d'intégration qui débutera au plus tard dans les 3 mois suivant leur arrivée à la Banque.*

Proposition 6 : *Un livret d'accueil dématérialisé comportant les informations utiles à son intégration au sein de la Banque (régime de sécurité sociale, mutuelle, accords d'entreprise applicables, informations pratiques...) sera mis à disposition de chaque agent nouvellement recruté.*

1.2.2. Désignation, fonctions et charge de travail du référent d'intégration

L'agent qui servira de référent d'intégration au jeune sera chargé de l'aider à mieux connaître la Banque, son environnement de travail, son poste et ses nouveaux collègues. Le rôle du

réfèrent d'intégration est souple : il est chargé d'accompagner le jeune embauché pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à découvrir la Banque et, de façon plus générale, de faciliter son intégration.

Le rôle de réfèrent d'intégration est différent de celui de tuteur visé au § 2.5.1. infra qui a pour mission de transférer des compétences liées à la pratique d'un métier.

Ce réfèrent d'intégration est choisi par la hiérarchie sur la base du volontariat, parmi les agents qu'elle estime les plus aptes à remplir ce rôle, afin qu'il puisse échanger et développer des relations de confiance.

Un réfèrent d'intégration est nommé pour chaque jeune embauché. Un réfèrent d'intégration peut être chargé d'accompagner un ou plusieurs jeunes.

Ce réfèrent suit une formation destinée à développer ses compétences pédagogiques en matière de communication.

La Banque s'engage à ce que cet agent dispose du temps nécessaire pour se former et exercer ses fonctions de réfèrent d'intégration.

1.2.3. Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

La Banque recommande aux managers lors du recrutement de nouveaux agents, que ce soit par concours ou par contrat, de faire un point régulier pour s'assurer de la bonne intégration et de l'acquisition des compétences au poste.

***Proposition 7:** Il sera demandé aux managers de proximité d'associer le réfèrent d'intégration au premier entretien d'étape qui doit intervenir dans le délai de 3 mois après la prise de fonction.*

***Proposition 8 :** Un bilan de premier poste est effectué entre l'agent et le Conseiller Carrière dans un délai de 2 à 3 ans après la prise de fonction ;*

1.2.4. Recours à l'alternance et aux stages

En 2012, la Banque a accueilli 50 personnes en contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation), dont 41 jeunes de moins de 26 ans. Ce chiffre s'inscrit en progression importante depuis 2 ans : 8 en 2010, 36 en 2011.

Cette tendance va se poursuivre.

***Proposition 9:** La Banque s'engage à accueillir :*

- au moins 60 jeunes en alternance en 2014
- au moins 70 jeunes en alternance en 2015
- au moins 80 jeunes en alternance en 2016
- au moins 100 jeunes en alternance en 2017

Toutes les personnes en contrat d'alternance à la Banque se voient désigner un maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) ou un tuteur (contrat de professionnalisation). Une formation de 7 heures, spécifique à l'alternance, est dispensée au maître d'apprentissage et au tuteur. Par ailleurs, le Service du recrutement assure un suivi étroit des alternants, en liaison avec le maître d'apprentissage ou le tuteur durant toute la durée de la formation. Un effort particulier est fait en vue de l'accueil des alternants travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les stages conventionnés sont également un moyen de faire découvrir la Banque à des jeunes. 135 conventions de stage ont été signées en 2012 (143 en 2011).

Chaque stagiaire a également un tuteur.

Proposition 10 : *La Banque élaborera à l'intention des managers des jeunes en alternance ou en stage conventionné un guide d'accueil et d'information qui sera un outil supplémentaire de familiarisation avec l'entreprise.*

1.2.5. Moyens matériels mis à la disposition du jeune pour faciliter l'intégration dans l'entreprise

La Banque conduit une politique volontariste et proactive en matière de logement pour ses agents et tout particulièrement en faveur des jeunes agents recrutés pour l'essentiel en région parisienne. Ces derniers bénéficient des offres d'appartements du domaine immobilier de la Banque et de la Prévoyance Immobilière ainsi que des offres issues des réservations opérées par la Banque auprès des collecteurs du 0,45% construction (+RHVS, résidence hôtelière à vocation sociale). Les attributions sont prononcées prioritairement en faveur des jeunes nouvellement recrutés ou des agents exerçant une mobilité géographique, par la commission logement ou dans le cadre de la procédure d'attribution directe mise en place avec les collecteurs. Au-delà de l'effort obligatoire du 0,45% construction, la Banque conforte encore l'offre de logements pour ses agents en souscrivant annuellement depuis l'an dernier des réservations extra légales sur la base d'un budget complémentaire volontaire.

Par ailleurs, la Banque développe en matière de crèches une offre au bénéfice de ses agents, et notamment des plus jeunes. Elle a décidé en 2012 de réserver, à titre expérimental, dix berceaux en Île-de-France auprès de deux réseaux. Pour l'année scolaire 2013-2014, vingt berceaux ont été réservés.

2. DISPOSITIONS EN FAVEUR DES SENIORS

2.1. Non-discrimination

L'âge ne doit pas constituer un facteur de discrimination. L'article L 1132-1 du code du travail interdit toute mesure discriminatoire fondée notamment sur l'âge en matière de recrutement, formation, rémunération, évolution professionnelle. La discrimination est passible des peines prévues à l'article 225-2 du code pénal.

Le principe d'égalité de traitement s'impose à toutes les étapes de la carrière.

2.1.1. Absence de discrimination dans le recrutement et les évolutions de carrière (cf. indicateurs 4 et 5)

Les concours sont ouverts sans limite d'âge.

Les offres de poste diffusées en interne et en externe ne mentionnent pas de critères liés à l'âge. Il sera rappelé aux managers la nécessité de ne pas faire de discrimination en raison de l'âge, d'autant que les seniors auront des carrières au sein de la Banque de plus en plus longues et seront donc appelés à transmettre leur expérience dans la durée.

La procédure de recrutement des agents contractuels permet de s'assurer que les recrutements sont effectués sur des bases exemptes de discrimination.

De la même façon, l'âge n'a pas à entrer dans les processus d'évaluation et de promotion (commissions d'avancement pour les agents titulaires, dispositifs de promotion interne, processus de promotion des agents contractuels...).

2.1.2. Absence de discrimination dans l'accès à la formation professionnelle (cf. indicateur 6)

La formation concourt au développement professionnel et personnel à tous les âges de la vie professionnelle. Elle constitue un facteur essentiel de bien-être au travail, notamment par la meilleure adaptabilité individuelle qu'elle induit.

L'accès à la formation doit donc être indépendant de l'âge et l'allongement de la durée de vie professionnelle plaide pour le développement de la formation tout au long de la vie au travail.

Proposition 11 : *Des actions correctives seront engagées en fonction des résultats annuels de l'indicateur relatif au taux d'accès à la formation par tranches d'âge.*

2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

2.2.1. Favoriser l'adaptabilité professionnelle par une gestion anticipée des emplois et des compétences (cf. indicateur 7)

Proposition 12 : *La Banque mettra en place un **Observatoire paritaire des Métiers**.*

Composé de représentants des différents métiers de la Banque (opérationnels et/ou GRH), de la DGRH, de représentants du personnel (le CGRP, deux représentants par organisation syndicale représentative, un par organisation syndicale non représentative, un représentant de la Coordination nationale des CHSCT), il se réunira deux fois par an avec, en tant que de besoin, l'appui méthodologique d'un consultant.

L'Observatoire utilisera les référentiels « fonctions / activités » et « compétences » qui sont les outils de la GPEC. Un *référentiel des fonctions / activités* comporte les fonctions recensées dans l'entreprise, complétées par les principales activités exercées et décrites selon une méthodologie commune. Chaque fonction regroupe un ensemble de situations de travail proches par les activités exercées et les compétences mobilisées.

Un *référentiel des compétences* identifie les principales compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Il peut distinguer les compétences transversales communes à toutes les fonctions et les compétences techniques propres à l'exercice de chaque fonction.

Compte tenu de la très grande variété des fonctions exercées à la Banque, l'Observatoire centrera ses travaux sur les fonctions sensibles (fonctions en émergence, fonctions en tension du fait d'un déficit qualitatif ou quantitatif, fonctions en décroissance...) et les compétences associées. Il en dressera une cartographie.

Au-delà de la situation actuelle des emplois, l'Observatoire des Métiers aura pour objet d'analyser les perspectives d'évolution des emplois et des compétences à la Banque, de façon

à mieux anticiper les adaptations nécessaires : information et formation du personnel, réallocation des effectifs au sein des fonctions.

Sur la base de ces travaux, des parcours ciblant l'accès aux fonctions en développement seront progressivement mis en place par la direction de la Formation et du Développement des Compétences (DFC). Ces parcours, appelés parcours de professionnalisation-passerelles, seront constitués d'un ensemble de formations spécifiques destinées à combler les écarts en compétences entre fonction d'origine et fonction d'accueil et à préparer et faciliter la mobilité professionnelle.

Les travaux de l'Observatoire des Métiers feront l'objet de communications régulières afin de donner aux agents une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolution professionnelle au sein des domaines d'activité.

2.2.2. Mettre en place des entretiens de 2^e et 3^e parties de carrière (indicateurs 8, 9 et 10)

Proposition 13 : La Banque organisera au-delà des entretiens annuels d'évaluation avec la hiérarchie, des entretiens à des moments-clés du parcours professionnel :

- à 45 ans (engagement de la 2^e partie de carrière)
- à partir de 55 ans (3^e partie de carrière)

Les entretiens dits de 2^e et 3^e parties de carrière sont effectués avec la DGRH ou avec les GRH des domaines ou régions, qui ont reçu une formation spécifique pour réaliser ces entretiens. Ils sont à l'initiative des GRH ou de la DGRH, qui cibleront en priorité les agents ayant un temps de stationnement dans le poste actuel d'au moins 7 à 8 ans.

Ces entretiens sont l'occasion de faire, avec l'agent, un point sur son développement professionnel, d'envisager le meilleur chemin en termes de perspectives de carrière et/ou de mobilité fonctionnelle, ainsi que d'aborder ses besoins de formation éventuels.

Lors des entretiens de 2^e partie de carrière, les agents seront informés de la possibilité de bénéficier d'un bilan d'étape professionnel² ou d'un bilan de compétences³.

Lors des entretiens de 3^e partie de carrière, pourront également être évoquées l'évolution professionnelle envisagée et les actions de transmission des connaissances qui pourraient être mises en œuvre, ainsi que les possibilités visant à faciliter la transition activité-retraite.

2.2.3. Développer les compétences

2.2.3.1. Proposer des formations aux agents n'en ayant pas eu depuis 3 ans au moins

La Banque demandera aux managers de porter une attention particulière aux agents de plus de 45 ans n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 3 ans au moins. Une formation, en

² Placé entre l'entretien professionnel et le bilan de compétences, le bilan d'étape professionnel permet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et l'employeur :

- au salarié, de connaître et d'évaluer ses compétences professionnelles
- à l'employeur, de déterminer les objectifs de formation du salarié.

³ Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Il est réalisé par un prestataire spécialisé, extérieur à l'entreprise. Sa durée maximale est de 24 heures.

relation avec leur domaine de compétences actuel ou envisagé, ou un bilan d'étape professionnel leur sera proposé(e).

2.2.3.2. Prendre des mesures en faveur des agents de 45 ans et plus dans le cadre de la création du compte personnel de formation

La Banque s'engage à prendre des mesures en faveur des seniors en matière de formation dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la formation issues de la loi de sécurisation de l'emploi du 17 juin 2013 qui a créé un compte personnel de formation ayant vocation à se substituer à terme au DIF

2.2.4. Prendre en compte les certifications professionnelles dans les perspectives d'évolution professionnelle (cf. indicateur 11)

La Banque souhaite encourager les démarches de certifications individuelles externes, couplées ou non à une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui s'inscrivent dans le cadre des priorités de l'entreprise. À cet effet, elle déterminera les certifications ou titres utiles aux domaines d'activité et les populations à privilégier dans la mise en œuvre de ces démarches. Elle pourra recourir aux Certifications de Compétences en Entreprise (CCE) mises en place par l'AFNOR.

***Proposition 14 :** Un congé d'un jour est accordé pour la mise en place d'un dossier de VAE déposé par un agent senior (à partir de 45 ans).*

2.3. Valorisation de la mobilité et encouragement de la promotion interne

À tous les âges de la carrière, la mobilité permet d'assurer l'adaptabilité et contribue à répondre aux souhaits d'évolution professionnelle ; elle constitue un élément essentiel dans les parcours professionnels et doit donc être valorisée à ce titre dans le cadre de l'évaluation comme dans le cadre de la promotion interne (**cf. indicateur 12**).

2.3.1. Valoriser la mobilité professionnelle

Si la mobilité doit, de manière générale, être recherchée, l'absence de mobilité dans certains secteurs pour lesquels la Banque a besoin de compétences et d'expériences stables (activité fiduciaire et fabrication des billets notamment) ne doit pas conduire à pénaliser les agents.

Au regard de l'évaluation, les agents venant juste d'être nommés dans une nouvelle direction générale ou région ne doivent pas être pénalisés du fait de leur mobilité. Ce principe figure dans la note d'application relative à l'évaluation diffusée chaque année et sera rappelé par les GRH au début des réunions d'interclassement.

En outre, la DGRH veillera à ce que les agents proposables récemment affectés dans un nouveau poste ne soient pas pénalisés.

La Banque met en œuvre les moyens permettant de favoriser et de valoriser l'exercice de la mobilité professionnelle. À ce titre, elle s'engage à l'issue de l'entretien de 2^e partie de carrière à proposer des postes qui s'inscrivent dans le parcours professionnel de l'agent et/ou lui permettent d'évoluer dans une autre sphère de compétences.

Dans le cas de la DGFB, pour les fonctions à profil technique, la Banque s'engage à proposer des perspectives de mobilité professionnelle interne en fonction des disponibilités de postes et des capacités techniques de reconversion des agents.

2.3.2. Développer la promotion interne

Les dispositifs existants de promotion interne viennent d'être réaménagés pour faciliter leur accessibilité à un âge plus avancé de la carrière.

En particulier pour l'accès à secrétaire comptable comme à la maîtrise, les épreuves académiques ont été remplacées par le **dossier professionnel** qui permettra aux postulants de valoriser leurs compétences, leur savoir-faire mais aussi les mobilités exercées au cours de leur carrière.

Par ailleurs, des modalités d'accès au 4^e degré du personnel de direction ont été récemment ouvertes aux agents d'encadrement du 5^e grade (DR n° 2013-10 du 12 avril 2013).

L'obtention de certains titres ou certifications professionnelles correspondant à des qualifications recherchées par la Banque sera valorisée dans le cadre de ces dispositifs de promotion interne.

Une étude est en cours sur les certifications retenues ainsi que sur les modalités précises de leur prise en compte. Cette étude, qui doit être finalisée pour début 2014, sera présentée aux partenaires sociaux.

2.3.3 Améliorer le dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique des agents non cadres

Il est rappelé que la mobilité géographique des employés/ouvriers titulaires s'effectue sur la base du volontariat. Le dispositif indemnitaire a été amélioré dans le cadre de Mobilité+.

Proposition 15 : *Afin de faciliter la mobilité géographique des non-cadres, le nombre de jours de déménagement pour les non-cadres sera aligné sur celui des cadres.*

2.4. Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (cf. indicateurs 13 et 14)

De nombreuses démarches sont déjà engagées par la Banque en vue d'améliorer les conditions de travail : adaptation des postes de travail, prévention des risques psychosociaux.

La Banque reconnaît que certains agents peuvent être soumis à des conditions de travail difficiles et/ou occuper des postes dont la pénibilité est avérée, qu'il convient de prendre en compte. Si les seniors ne sont pas les seuls concernés, une exposition prolongée à des facteurs de risques peut avoir des conséquences sur le moyen-long terme, donc a fortiori pour les seniors.

2.4.1. Mieux identifier les travaux pénibles pour mettre en place des mesures préventives ou correctives

2.4.1.1. Identification des travaux pénibles

Les facteurs de risques sont :

1. Au titre des contraintes physiques marquées :
 - a. Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2 du code du travail ;
 - b. Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - c. Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R 4441-1 du code du travail.
2. Au titre de l'environnement physique agressif :
 - a. Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R 4412-3 et R 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées ;
 - b. Le bruit mentionné à l'article R 4431-1 du code du travail.
3. Au titre de certains rythmes de travail :
 - a. Le travail de nuit ;
 - b. Le travail en équipes successives alternantes ;
 - c. Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

Ces facteurs de risques seront détaillés dans les documents légaux suivants : document unique d'évaluation des risques, plan pluriannuel de prévention des risques, fiches individuelles annuelles d'évaluation des risques.

À l'égard des populations exposées, la Banque s'engage à prendre des mesures préventives ainsi que des mesures correctives. Ces mesures sont décrites ci-après, étant précisé que la Banque s'engage par ailleurs à rouvrir le dialogue social sur la pénibilité dès que les dispositions législatives et réglementaires en la matière seront finalisées.

2.4.1.2. Mesures préventives

Les mesures de prévention, qui relèvent de la compétence de la Banque en liaison avec les CHSCT, s'inscrivent dans le cadre défini par le code du travail.

Proposition 16 : Dans le cadre du présent accord, la Banque s'engage à poursuivre ou à mettre en œuvre un certain nombre de mesures en vue de diminuer la pénibilité ou de limiter les facteurs de risques identifiés ci-dessus.

Ainsi par exemple, **en ce qui concerne le bruit**, la Banque s'engage, lors de la mise en place de nouveaux matériels et équipements, à veiller à réduire les sources de bruit et à porter son attention sur l'aménagement des locaux pour mieux les cloisonner et les insonoriser (utilisation de matériaux phono absorbants sur les parois, installation de cloisons autour de l'équipement).

Sur le plan de l'utilisation de produits dangereux, une démarche sera engagée sur la possibilité de leur substituer des substances moins nocives. Par ailleurs, des actions d'information des salariés amenés à utiliser des produits dangereux seront conduites.

*En matière de prévention **des gestes et postures pénibles**, la Banque est résolue à améliorer les environnements des postes de travail.*

Ainsi, dans le cadre de la démarche d'efficiency pour le fiduciaire (DEFI) dont l'une des 4 orientations stratégiques est l'amélioration des conditions de travail, la Banque s'engage, en matière de manutention des charges, à rechercher avec la filière une évolution des conditionnements des valeurs et à mettre en place, lorsque cela est possible, des outils d'aide à la manipulation.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation des agents aux gestes et postures protecteurs pour la santé sont organisées : par exemple, à la DGFB, intervention d'un kinésithérapeute pour sensibiliser les agents en travail posté sur ces gestes et postures. Plus généralement, la DGFB est engagée dans la démarche de certification OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) visant à améliorer les conditions de travail.

***Par rapport au travail de nuit**, la Banque s'engage à le limiter aux seules situations où il est nécessaire. Ainsi par exemple, le déploiement de la télésurveillance distante des sites permettra de limiter le travail de nuit aux succursales de rattachement SDS et aux nouveaux centres fiduciaires.*

Lorsque le travail de nuit est nécessaire, des organisations du travail adaptées sont mises en place et notamment une répartition équilibrée du travail de nuit sur l'ensemble des agents et une amélioration des plannings (à la DGFB, l'organisation du travail de nuit, qui est conditionnée par les contraintes industrielles, donne lieu à des allègements d'horaires conséquents).

De façon plus générale, la Banque développera l'information sur les formations relatives à la prévention des risques professionnels.

2.4.1.3. Mesures correctives

- Pour les agents travaillant en horaires fixes décalés ou alternés ou en horaires de nuit, des facilités pour revenir à des horaires variables ou horaires de jour avec une indemnité temporaire de maintien de ressources.
- Création de parcours de formation favorisant le changement de métier.
- Mise en place de passerelles vers d'autres catégories ou évolution vers d'autres fonctions conformément au dispositif du 2.3.1. relatif à la mobilité professionnelle.
- Bénéfice d'un régime dérogatoire relatif à l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite pour les ouvriers papetiers ayant été astreints à un régime de travail comportant trois factions pendant au moins 20 ans, les chauffeurs convoyeurs ayant exercé cette activité pendant au moins 20 ans et les ouvriers imprimeurs ayant travaillé pendant au moins 20 ans suivant le régime H24.

Proposition 17 : *Un dispositif de **temps partiel seniors amélioré –TPSA-** est mis en place, en faveur des agents ayant appartenu pendant 17 ans au moins à l'une des populations suivantes sous réserve qu'ils ne soient pas bénéficiaires du régime dérogatoire visé ci-dessus :*

- Les agents de caisse et agents d'atelier effectuant ou ayant effectué des manipulations quotidiennes de sacoches de monnaies et de sacs de billets ;
- Les agents contractuels et titulaires de la DGFB travaillant ou ayant travaillé en H24 ou en H19 ;
- Les agents de surveillance qui effectuent ou ont effectué du travail de nuit ;
- Les pompiers qui effectuent ou ont effectué du travail de nuit ;

dans les conditions prévues au 2.6.2. La période de 17 ans est appréciée en excluant les périodes au cours desquelles l'agent n'a pas été exposé aux facteurs de risques en raison notamment de dispenses d'activité.

Peuvent également bénéficier du TPSA les agents handicapés dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 80%, s'ils ne sont pas susceptibles de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

2.4.2. Bilans de santé de prévention

La prolongation de la durée de l'activité professionnelle et les conséquences éventuelles liées au vieillissement conduisent à porter une attention particulière au suivi de la santé des agents.

En complément des dispositions actuelles, les pôles RH rappelleront aux agents de 45 ans au moins la possibilité de bénéficier d'un bilan de santé gratuit financé par la Sécurité sociale tous les 5 ans.

Proposition 18 : *Pour les agents de 55 ans au moins, la Banque accepte de financer un bilan de santé de prévention intermédiaire entre deux bilans financés par la sécurité sociale, réalisé auprès de centres de santé agréés, sur la base de la moitié des frais engagés et dans la limite de 300 euros⁴.*

2.5. Transmission des savoirs et des compétences (cf. indicateur 15)

Afin de favoriser les échanges intergénérationnels qui permettent de transmettre les compétences et le savoir-faire acquis au long de la carrière, la Banque met en œuvre des actions de communication et de formation plus particulièrement destinées aux seniors qui sont appelés à jouer un rôle essentiel.

Plus généralement, la Banque souhaite élargir le tutorat sur une base de transferts réciproques de savoirs entre juniors et seniors. Ainsi, à côté de l'accompagnement par un tuteur visé au § 2.5.1., les jeunes embauchés pourront, à la demande de leurs responsables hiérarchiques et sur la base du volontariat, faire profiter leurs collègues de travail des savoirs dont ils disposent dans leurs domaines de compétence comme dans le domaine des nouvelles technologies de l'information : ces initiatives de « **tutorat inversé** » s'inscriront dans le

⁴ Il s'agit d'un bilan de santé hors prescription médicale

développement des échanges intergénérationnels qui ouvriront la porte à une intégration réussie dans l'entreprise.

Les compétences à transmettre doivent être identifiées en amont par les domaines ou régions ; il peut s'agir d'expertises ou de savoir-faire.

Afin d'aider les managers à organiser la transmission des savoirs et les agents à formaliser leur savoir-faire, la Banque pourra faire appel à l'assistance d'un consultant spécialisé, référencé par l'ANACT, pour fournir une méthodologie portant sur l'identification des compétences à transmettre et les modalités de leur transfert au sein des équipes.

2.5.1. Valoriser la fonction de tuteur

L'accompagnement par un tuteur peut être utilisé à plusieurs moments de la carrière : intégration de nouveaux promus dans le cadre de la promotion interne ou changement de métier. Il est par ailleurs obligatoire dans la mise en œuvre de périodes de professionnalisation.

Une formation adaptée, préalable à l'exercice de la fonction de tuteur, sera proposée par la direction de la Formation et du développement des Compétences.

Si les actions de tutorat reposent sur le volontariat, elles impliquent un engagement fort de la part du tuteur. Pour en faciliter l'exercice, les managers prennent en compte ces actions dans l'appréciation de la charge de travail de l'agent et procèdent à un aménagement de sa fiche d'activité.

Les actions de tutorat doivent être prises en compte dans l'entretien annuel et font l'objet d'une appréciation dans la fiche d'évaluation de l'agent. Au terme d'un délai minimum d'une année d'exercice de l'activité de tuteur, l'agent s'engage dans une démarche de certification visant à l'obtention du certificat de compétence en entreprise de tuteur. Cette certification sera valorisée dans le cadre de la procédure d'évaluation comme dans le cadre de la promotion interne.

2.5.2. Mieux reconnaître les formateurs à titre occasionnel

Les actions de formation exercées à titre occasionnel sont encouragées à tous les âges de la carrière.

Les managers prennent en compte ces actions de formation dans l'appréciation de la charge de travail de l'agent et procèdent à un aménagement de sa fiche d'activité. Au terme d'un délai minimum d'une année d'exercice de l'activité de formateur, l'agent s'engage dans une démarche de certification visant à l'obtention du certificat de compétence en entreprise de formateur. Cette certification sera valorisée dans le cadre de la procédure d'évaluation comme dans le cadre de la promotion interne.

2.6. Transition carrière-retraite (cf. indicateur 16)

2.6.1. Information sur la transition Carrière-Retraite

La Banque est engagée dans une action de professionnalisation des pôles RH de façon à mieux informer les agents sur leurs retraites ;

Proposition 19 : *La Banque s'engage à développer l'information des agents sur l'accompagnement des fins de carrière selon trois axes :*

- la poursuite de la professionnalisation des pôles RH ;
- l'enrichissement du site intranet RH avec un nouvel onglet dédié à l'accompagnement des fins de carrière ;
- l'organisation d'un Forum Retraite annuel. Dans le réseau, ce Forum sera relayé et animé par les GRH.

2.6.2. Temps partiel seniors (TPS)

Proposition 20 : *La Banque met en place un dispositif de temps partiel sur-rémunéré en faveur des seniors avec possibilités de départ anticipé à la retraite.*

2.6.2.1. Conditions d'accès

- ❖ **Âge, durée de services effectifs ou d'ancienneté et durée d'assurance**
 - Au plus tôt 3 ans avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite ;
 - 25 ans de services effectifs pour les titulaires ou d'ancienneté à la Banque pour les contractuels ;
 - 33 ans de durée d'assurance
- ❖ **Réduction effective d'activité au moment de l'entrée dans le dispositif**
 - Formules à 80% : taux d'activité supérieur à 80% pendant au moins un an avant la date d'entrée dans le dispositif ;
 - Formule à 70% : taux d'activité supérieur à 70% pendant au moins un an avant la date d'entrée dans le dispositif ;
 - Formules à 50% : taux d'activité supérieur à 50% pendant au moins un an avant la date d'entrée dans le dispositif.
- ❖ **Intérêt du service**

Le bénéfice du temps partiel seniors est soumis à l'intérêt du service. En cas de refus du bénéfice de ce temps partiel, un recours de l'agent auprès du Directeur général des ressources humaines peut être exercé.

2.6.2.2. Choix de formules (Annexe 2)

Les agents peuvent opter pour l'une des formules suivantes :

- Agents à 90% ou 100% depuis un an au moins : formule à 80%, 70% ou 50% ;
- Agents à 80% depuis un an au moins : formule à 70% ou 50% ;
- Agents à 70% ou 60% depuis un an au moins : formule à 50%.

1. Régime de travail à 80% rémunéré à 90% : deux options possibles

1. Formule classique exerçable sur une durée maximale de 3 ans.
2. Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité (CAA) pour un départ 8 mois plus tôt : 28 mois à 100 % rémunérés à 90 %, le temps non travaillé étant rémunéré à 90 % ; la formule avec CAA s'inscrit nécessairement sur une période de 3 ans.

En raison des contraintes d'organisation du travail, seule la formule avec cessation anticipée d'activité est ouverte aux agents de la DGFB.

Les agents bénéficiaires d'un TPSA (cf. 2.4.1.3) bénéficient dans le cadre de la formule classique ou de la formule avec cessation anticipée d'activité d'un taux de rémunération égal à 95% (au lieu de 90 %).

2. Régime de travail à 70% rémunéré à 75%

Formule classique exerçable sur une durée maximale de 3 ans, sans possibilité de cessation anticipée d'activité.

Dans le régime de travail à 70 %, le temps partiel peut être exercé sur 2 semaines, uniquement sur la base de 3 jours / 4 jours.

Cette formule n'est pas ouverte aux agents de la DGFB.

3. Régime de travail à 50% rémunéré à 60% : quatre options possibles

1. Formule classique exerçable sur une durée maximale de 3 ans
2. Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité de 6 mois :
6 mois travaillés à 100% et 6 mois en CAA.
3. Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité de 12 mois :
12 mois travaillés à 100% et 12 mois en CAA.
4. Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité de 18 mois :
18 mois travaillés à 100% et 18 mois en CAA.

Les agents bénéficiaires d'un TPSA (cf. 2.4.1.3) bénéficient dans le cadre de la formule classique ou de la formule avec cessation anticipée d'activité d'un taux de rémunération égal à 65% (au lieu de 60 %).

Dans le régime de travail à 50 %, le temps partiel peut être exercé sur 2 semaines, uniquement sur la base de 2 jours / 3 jours.

En raison des contraintes d'organisation du travail à la DGFB, seules les formules avec cessation anticipée d'activité sont ouvertes aux agents de la DGFB.

2.6.2.3. Modalités d'exercice

Les agents s'engagent à demeurer dans le dispositif de TPS jusqu'à la date à laquelle ils partent en retraite, sous réserve, le cas échéant, du congé épargne-temps et du congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière.

L'engagement de TPS est irrévocable sauf en cas de :

- licenciement, invalidité totale ou décès du conjoint ou du partenaire ayant signé un pacte civil de solidarité ;
- divorce ou séparation d'agents ayant conclu un pacte civil de solidarité ;
- surendettement au sens de l'article L. 330-1 du code de la consommation.

À l'issue du TPS, le compte épargne-temps peut être exercé en temps s'il permet de compléter les droits à la retraite, sans que la durée d'assurance visée à l'article 15 du règlement des retraites ne puisse générer de surcote au sens de l'article 33 dudit règlement. Si la durée d'assurance est égale au nombre de trimestres maximum mentionné au deuxième alinéa de l'article 31, le compte épargne-temps est liquidé en numéraire. Le compte épargne-temps peut être utilisé en partie en temps et en partie liquidé dans les conditions définies ci-dessus. De la même façon, à l'issue du TPS, le congé pour convenance personnelle de fin de carrière ne peut être accordé que s'il permet de compléter les droits à la retraite sans que la durée d'assurance visée à l'article 15 du règlement des retraites ne puisse générer de surcote au sens de l'article 33 dudit règlement.

Les agents actuellement engagés dans un régime de temps partiel à mi-temps de longue durée jusqu'à la fin de leur engagement ou déjà en CPA sont exclus du bénéfice du TPS.

Impact sur la rémunération

Proposition 21 : *Sous réserve d'un avenant à l'accord CET, le financement du différentiel de rémunération entre celle issue du TPS (ou du TPSA) et le temps plein pourra s'exercer via l'utilisation des droits CET.*

Impact sur la retraite

Les agents titulaires ont la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein au taux prévu à l'article 3 du règlement annexé au décret n°2007-262 du 27 février 2007 modifié.

Pour les agents titulaires, le temps partiel seniors cesse d'office lorsque le taux plein est atteint ou, en tout état de cause, lorsque la limite d'âge est atteinte.

2.6.2.4. Entrée en vigueur du TPS et du TPSA et fin de la Cessation progressive d'activité

Les formules seront ouvertes à compter du 1^{er} avril 2014 sous réserve de la signature de l'accord avant le 20 décembre 2013.

Les demandes doivent être soumises au plus tard deux mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif.

Les dernières entrées dans le dispositif de la CPA seront effectives au plus tard le 3 mars 2014.

2.6.3. Attribution de jours de congé supplémentaires en cas de déclaration anticipée à la DGRH de la date de départ à la retraite

La Banque souhaite améliorer sa visibilité sur les prévisions de départs à la retraite.

Proposition 22 : *Les agents qui s'engagent à l'avance sur une date de cessation définitive de leurs fonctions à la Banque (correspondant à la date de départ physique) précédant leur date d'admission à la retraite, pourront bénéficier de jours de congés supplémentaires :*

- 20 jours si information au moins deux ans à l'avance
- 13 jours si information au moins 18 mois à l'avance.

Ces congés s'exercent dans les conditions précisées ci-après et sous réserves des exceptions visées au dernier paragraphe du point 2.6.3.

La date de cessation définitive des fonctions doit être indiquée sur le courrier de demande de départ à la retraite adressé aux services de Gestion de la DGRH, au plus tard six mois après la date d'ouverture des droits à retraite⁵. Ces jours supplémentaires ne donnent pas lieu à congés de fractionnement, et leur nombre est, le cas échéant, réduit au prorata du régime de temps partiel ou du forfait en jours réduit exercé par l'agent au jour précédent le départ en CET, CSFC ou Retraite.

Ces jours de congé sont à prendre en une seule fois immédiatement avant la date de cessation définitive d'activité selon la séquence suivante :

Jours Supplémentaires Accord intergénérationnel	CET	CSFC le cas échéant	Retraite
--	-----	---------------------	----------

En cas de modification ultérieure de la date de cessation définitive des fonctions, les jours supplémentaires de congés susvisés ne sont pas accordés sauf si l'écart par rapport à la date initiale indiquée reste inférieur à 30 jours.

Ces dispositions sont applicables aux demandes de départ à la retraite reçues à la DGRH entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2017.

Pour les agents dont la date de cessation définitive de fonctions se situe entre le 1er janvier 2016 et le 1er mars 2016, les demandes permettant de bénéficier des 20 jours de congés supplémentaires devront parvenir à la DGRH au plus tard le 1er mars 2014.

Ces dispositions ne sont pas cumulables avec les dispositions spécifiques permettant aux ouvriers imprimeurs, ouvriers papetiers et chauffeurs convoyeurs un départ anticipé à la retraite, ainsi qu'avec les dispositions applicables aux agents bénéficiaires d'un Temps Partiel Seniors (TPS), d'un Temps Partiel Seniors Amélioré (TPSA), d'une Cessation Progressive d'Activité (CPA) ou actuellement engagés dans un régime de temps partiel à mi-temps de longue durée.

⁵ Cette condition n'est pas applicable aux agents visés à l'article 72- I- 3° a) du règlement annexé au décret du 27 février 2007.

2.6.4. Mécénat de compétences (cf. indicateur 17)

Proposition 23 : *Dans le cadre des mobilités externes des agents de 55 ans au moins, la Banque s'engage à prendre en charge entre 50% et 75% du financement des mises à disposition⁶ qu'elle accepte au profit d'organismes extérieurs.*

Proposition 24 : *Au cours de leur carrière à la Banque, les agents de 55 ans au moins, ayant au minimum 15 ans d'ancienneté, bénéficient d'un congé de 5 jours rémunérés dans l'année pour travailler dans une association reconnue d'utilité publique dont l'activité concerne l'humanitaire, l'insertion ou le handicap.*

2.6.5. Mi-temps de longue durée

Les agents qui ont bénéficié d'un régime de mi-temps de longue durée dans le cadre des plans sociaux, sur la base d'un engagement supérieur à 5 ans et inférieur à 10 ans (rémunéré à 60%), peuvent continuer de bénéficier de ce dispositif sur la période allant de la date de fin de leur engagement (date d'ouverture des droits à pension) jusqu'à la nouvelle date d'ouverture des droits à pension résultant de la réforme des retraites.

Les agents nés en 1956 et 1957 qui, dans le cadre des plans sociaux, se sont engagés dans un régime de mi-temps de longue durée rémunéré à 70% dont l'échéance intervient en 2016 ou 2017, peuvent continuer de bénéficier de ce dispositif sur la période allant de la date de fin de leur engagement jusqu'à leur nouvelle date d'ouverture des droits à pension résultant de la réforme des retraites de 2007, sous réserve qu'ils demandent à faire valoir leurs droits à la retraite à compter de cette nouvelle date. Ne sont pas concernés les agents dont la date de fin d'engagement en mi-temps de longue durée a été reportée en raison d'un congé pour convenance personnelle ou autre interruption de la relation de travail. Le report est limité à douze mois.

2.7. Plan de communication

2.7.1. Communication pour promouvoir la diversité des âges

La communication et la sensibilisation sur la diversité sont largement engagées à la Banque. L'accord est l'occasion de réaffirmer l'atout que représente la population seniors et de lutter contre certains stéréotypes. La recherche d'une complémentarité intergénérationnelle doit être encouragée à tous les niveaux.

Notamment, un accent particulier sera mis sur la promotion de la diversité des âges dans le cadre des formations à la lutte contre les stéréotypes (théâtre d'entreprise).

2.7.2. Communication sur les mesures prévues dans l'accord

La communication doit viser l'ensemble des acteurs : managers, GRH, agents.

⁶ Article 226-1 du statut u personnel

Un plan de communication est défini à différentes étapes de la vie de l'accord.

2.7.2.1. A l'occasion de la signature de l'accord

- Brève *Navigo* ;
- Relais dans un numéro d'*Action RH* spécial seniors ;
- Rencontre avec 3 seniors dans le magazine d'entreprise *Fréquence Banque* ;
- Mise en ligne sur l'intranet RH du mode d'emploi des mesures.

2.7.2.2. Tout au long de la vie de l'accord

Lancement d'une série de vidéos témoignages sous l'intitulé « Les seniors, un atout pour l'entreprise », illustrant par exemple les thèmes suivants :

- Comment je suis devenu tuteur ?
- Comment mon bilan de compétences m'a permis de trouver un nouveau souffle ?
- Ma formation diplômante, une reconnaissance utile
- Le temps partiel seniors, une solution pour préparer ma retraite
- Travailler entre juniors et seniors, un jeu gagnant-gagnant
- Changer de job à 50 ans, c'est possible

Ces vidéos pourraient être mises en ligne à partir de 2014 pour ancrer l'accord dans la durée.

3. Mise en œuvre et suivi de l'accord

3.1. Suivi de l'accord

Une commission de suivi, qui se réunit à la convenance des parties signataires et au moins une fois par an, a pour mission de s'assurer des conditions d'application du présent accord, d'examiner les éventuelles difficultés d'application et d'étudier les propositions de modification.

3.2. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une période de quatre ans.

3.3. Date d'entrée en vigueur de l'accord

L'accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2014 à l'exclusion des dispositions visées au 2.6.2. qui sont applicables à compter du 1^{er} avril 2014.

Le présent accord est déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) – Unité territoriale de Paris.

INDICATEURS

Les indicateurs sont suivis annuellement et font apparaître l'évolution enregistrée sur la période de l'accord

Indicateur 1 : nombre de jeunes issus d'un contrat en alternance à la Banque qui ont réussi le concours de secrétaire comptable après dispense des tests d'aptitude.

Indicateur 2 : nombre de jeunes qui se présentent à un concours de la Banque à l'issue de leur contrat en alternance

Indicateur 3 : proportion des agents de plus de 55 ans par rapport à l'ensemble des agents.

Indicateur 4 : appels d'offre internes → nombre d'agents qui postulent sur un appel d'offre, dont agents de plus de 50 ans, et nombre d'agents retenus, dont agents de plus de 50 ans.

Indicateur 5 : recrutements de contractuels → nombre de postulants de plus de 45 ans et nombre de postulants de plus de 45 ans retenus.

Indicateur 6 : taux d'accès à la formation par tranche d'âge.

Indicateur 7 : nombre d'entretiens de 2^e et 3^e parties de carrière pour les deux tranches d'âge, après 45 ans et après 55 ans.

Indicateur 8 : proportion des entretiens de 2^e et 3^e parties de carrière qui se sont traduits par une évolution professionnelle dans un délai de 2 ans.

Indicateur 9 : suivi des bilans de compétences effectués par les agents de plus de 45 ans qui ont débouché sur une évolution professionnelle dans un délai de deux ans.

Indicateur 10 : suivi annuel de l'élaboration de la cartographie des fonctions sensibles et de l'élaboration des parcours de professionnalisation-passerelle avec au moins un domaine pilote.

Indicateur 11 : suivi du nombre d'agent disposant d'une certification externe intégrant ou non de la VAE, dont agents de plus de 45 ans.

Indicateur 12 : suivi de la promotion interne à partir de 45 ans (statistiques)

- par processus (SC, SR, encadrement, passerelle AD2, accès au 4^e degré du personnel de direction)
- pourcentage de composants /pourcentage d'agents sélectionnés.

Indicateur 13 : taux de fréquence et de gravité des accidents du travail en fonction de l'âge.

Indicateur 14 : nombre d'avis d'inaptitude ou d'aptitude avec réserve en fonction de l'âge.

Indicateur 15 : nombre de tuteurs seniors par rapport à la population des tuteurs.

Indicateur 16 : nombre d'agents en temps partiel seniors.

Indicateur 17 : nombre de mobilités externes.

FORMULES DE TEMPS PARTIEL SENIORS

❖ FORMULES A 80 %

○ Formule classique

	Période de 3 ans maximum	Utilisation éventuelle du CET ⁷	Utilisation éventuelle du CSFC ⁸	Départ en retraite
Régime de travail	80%			
Rémunération TPS	90%			
Rémunération TPSA	95%			

○ Formule avec une option de cessation anticipée d'activité de 8 mois

	Période fixe de 3 ans		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	28 mois	8 mois			
Régime de travail	100 %	0%			
Rémunération TPS	90 %	90 %			
Rémunération TPSA	95%	95%			

❖ FORMULE A 70 %

	Période de 3 ans maximum	Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
Régime de travail	70 %			
Rémunération TPS	75 %			

⁷ Congé épargne temps

⁸ Congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière (agents titulaires)

❖ FORMULES A 50 %

○ Formule classique

	Période de 3 ans maximum	Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
Régime de travail	50 %			
Rémunération TPS	60 %			
Rémunération TPSA	65%			

○ Formule avec une option de cessation anticipée d'activité de 6 mois

	Période fixe d'1 an		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	6 mois	6 mois			
Régime de travail	100%	0%			
Rémunération TPS	60%	60%			
Rémunération TPSA	65%	65%			

○ Formule avec une option de cessation anticipée d'activité de 12 mois

	Période fixe de 2 ans		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	12 mois	12 mois			
Régime de travail	100%	0%			
Rémunération TPS	60%	60%			
Rémunération TPSA	65%	65%			

○ Formule avec une option de cessation anticipée d'activité de 18 mois

	Période fixe de 3 ans		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	18 mois	18 mois			
Régime de travail	100%	0%			
Rémunération TPS	60%	60%			
Rémunération TPSA	65%	65%			

Fait à Paris, le 24 décembre 2013

Le Gouverneur
de la Banque de France
Christian NOYER

Pour le Syndicat National du Personnel
des Cadres et de la Maîtrise de la Banque
de France (CFE-CGC)

Anne-Marie ZAVA-DUVAL

Pour le Syndicat Force Ouvrière de la
Banque de France (F.O.)

Dominique DELPOUY

Pour le Syndicat National Autonome
du personnel de la Banque de
France Solidaires (S.N.A.B.F.)

Danielle BRUNELLE

Pour le Syndicat du personnel et des
employés des œuvres sociales diverses de
la Banque de France (C.F.T.C.)

Jean-Pierre ROLLIN