

<p style="text-align: center;"><b>ACCORD RELATIF A LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DANS LE GROUPE BANQUES POPULAIRES</b></p>
--

## **PREAMBULE**

Le présent accord est conclu en application de l'accord de branche A.F.B. du 15 janvier 2001, instituant un dispositif professionnel de cessation anticipée d'activité. Le titre I a pour objet de mettre en place ce dispositif dans les entreprises du Groupe visées à l'article premier. Les entreprises du Groupe peuvent également mettre en place un dispositif de préretraite progressive dans le cadre d'un accord d'entreprise dans les conditions prévues à l'accord de branche du 15 janvier 2001.

Les partenaires sociaux, conscients qu'au sortir de ce dispositif, le Groupe ne pourra recourir à de nouvelles mesures d'âge, conviennent dans le titre II du présent accord de développer un ensemble de dispositions relatives à la gestion des compétences et des carrières des salariés visés à l'article 14 du présent accord.

Pour être mis en oeuvre dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, le présent projet d'accord sera soumis préalablement à sa signature, à la consultation de chaque comité d'entreprise.

### **Article 1er : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises du Groupe Banques Populaires relevant de la Convention Collective de la Banque qui ont toutes conclu un accord collectif portant la durée de travail à 35 heures hebdomadaires maximum ou 1.600 heures au plus dans l'année.

L'accord concerne également les salariés des entreprises du Groupe qui appliquent la Convention Collective de la Banque et qui ont conclu un accord visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sous réserve de l'accord préalable de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

La liste des entreprises visées au présent article sera annexée au présent accord.

Les salariés doivent remplir les conditions posées à l'article 2 du présent accord.

Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, une entreprise mettant en oeuvre le présent accord sort de son champ, l'accord continue de produire ses effets pour les seuls salariés déjà bénéficiaires du dispositif.

## **TITRE I : DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE**

### **Article 2 : Conditions d'éligibilité**

L'âge d'accès au dispositif est fixé à 58 ans au moins et la durée de portage limitée à deux ans. S'agissant des collaborateurs âgés d'au moins 62 ans, la durée de ce portage sera étendue à trois ans sans exiger d'eux qu'ils remplissent la condition prévue à l'alinéa 2 du présent article.

A la sortie du dispositif, le salarié doit remplir les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Le collaborateur doit, en outre, justifier d'une ancienneté dans le Groupe Banques Populaires d'au moins 15 années. Pour certains collaborateurs, il peut s'agir d'une reprise d'ancienneté dans le cadre d'opérations de croissance externe ou pour d'autres d'une reprise d'ancienneté dans le contrat de travail pour les droits qui y sont liés.

Pour bénéficier d'une cessation anticipée d'activité, le salarié ne doit pas déjà bénéficier d'une préretraite progressive dans son entreprise. Cependant le bénéfice d'une cessation anticipée d'activité est possible seulement pour les allocataires d'une préretraite progressive en cours au moment de la signature de la convention avec la Délégation Générale à l'Emploi. Aucun basculement entre ces deux dispositifs ne pourra s'effectuer par la suite.

A titre exceptionnel et sous réserve de remplir les conditions prévues aux alinéas 2 et 3 du présent article, l'âge d'accès au dispositif est fixé à 56 ans et la durée de portage limitée à 4 ans pour les collaborateurs :

- ✓ ✓ soit qui ont accompli 15 ans de travail en équipes successives,
- ✓ ✓ soit qui ont travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans,
- ✓ ✓ soit qui sont reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L.323-3 du code du travail.

A l'entrée dans le dispositif, le collaborateur conserve la qualité de salarié, son contrat de travail étant suspendu pendant la période de cessation anticipée d'activité.

Le salarié s'engage à accepter d'assurer, pendant la période de portage, des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, rémunérées dans les conditions de rémunération antérieures au portage. Ce rappel sera exceptionnel, en cas de nécessités de service et ne pourra, en tout état de cause, avoir lieu dans la dernière année de cessation anticipée d'activité.

Au cours de la période de cessation anticipée d'activité et sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa précédent, le salarié ne pourra exercer aucune activité professionnelle et ce pendant toute la durée de la période.

La liquidation par le collaborateur d'un avantage de vieillesse au cours de la cessation anticipée d'activité entraînera l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation visée à l'article 4 du présent accord.

Au cas où le dispositif ARPE serait reconduit pendant la durée du présent accord, les collaborateurs qui remplissent les conditions prévues au présent article, et qui souhaitent bénéficier de la cessation anticipée d'activité s'engagent, qu'ils soient déjà entrés ou non dans le dispositif à demander de bénéficier de l'ARPE dès qu'ils en rempliront les conditions d'accès. Les entreprises s'engagent à compenser le différentiel entre l'allocation de cessation anticipée d'activité et celle perçue dans le cadre de l'ARPE dans le cas où cette dernière n'assurerait pas au salarié des prestations nettes au moins identiques.

### **Article 3 : Modalités d'adhésion**

Le bénéfice du dispositif de cessation anticipée d'activité s'établit sur la base du volontariat.

Tout salarié remplissant les conditions posées à l'article 2 du présent accord, fait connaître à son employeur, par écrit, son souhait de bénéficier du dispositif et ce, dans les 3 derniers mois de l'année qui précède celle au cours de laquelle il remplit les conditions.

Le salarié joint à sa demande une reconstitution de carrière établissant le nombre de trimestres déjà validés pour le bénéfice d'une pension de vieillesse.

L'employeur s'engage à lui répondre par écrit dans un délai maximum de 2 mois suivant sa demande.

En cas d'accord de l'entreprise, la date d'entrée dans le dispositif est fixée par l'employeur et doit intervenir au plus tard dans les 2 mois suivant la date à laquelle l'intéressé remplit les conditions d'éligibilité, c'est-à-dire à la date anniversaire du collaborateur.

Si des nécessités de service l'imposent, l'entreprise peut différer cette date d'entrée dans le dispositif, dans une limite maximale de 3 mois par rapport à la règle édictée à l'alinéa 5 du présent article.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail du salarié. L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble des dispositions du présent accord. Les droits et obligations du salarié et de l'employeur sont rappelés dans l'avenant en particulier les cotisations sociales à la charge du collaborateur.

En cas de refus par l'employeur, le salarié dispose de 10 jours à compter de la réponse de l'employeur pour solliciter un entretien avec un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise. L'objectif de cet entretien est de rechercher une solution qui puisse répondre au souhait du salarié tout en tenant compte des impératifs de gestion de l'entreprise. A compter de cet entretien, l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision motivée par écrit au collaborateur.

### **Dispositions transitoires pour l'année 2002 :**

A titre transitoire, les collaborateurs qui rempliront les conditions d'éligibilité au cours de l'année 2002, disposeront d'un délai de 2 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour demander à bénéficier du dispositif. La réponse de l'employeur devra intervenir par écrit dans un délai maximum d'un mois.

Si le salarié remplit les conditions d'accès au dispositif au moment de la réponse de l'employeur, l'entrée dans le dispositif, fixée par l'employeur, se fera au plus tard dans les 2 mois suivant l'acceptation de l'entreprise. Pour les autres salariés, l'entrée dans le dispositif se fera au plus tard dans les 2 mois suivant la date anniversaire du collaborateur.

**Les incertitudes concernant le bénéfice d'une retraite à taux plein à l'âge de 60 ans au-delà de la fin de l'année 2002 devront être rappelées aux collaborateurs qui rempliront les conditions pour bénéficier de la cessation anticipée d'activité au cours de l'année 2002, afin de leur permettre de formuler leur demande en toute connaissance de cause.**

Toutes les autres dispositions de l'article 3 concernant les modalités d'adhésion sont applicables au cours de l'exercice 2002.

### **Article 4 : Allocation de cessation anticipée d'activité**

Au cours de la période de cessation anticipée d'activité, le salarié perçoit comme garantie

de ressources, une allocation correspondant à un pourcentage de son salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque comprenant l'indemnité compensatrice de R.T.T. pour la part de ce salaire qui n'excède pas quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette allocation est versée mensuellement en pourcentage du 12<sup>ème</sup> du salaire annuel de base.

Le pourcentage de l'allocation évolue en fonction de la durée de portage :

durée du portage	Montant de l'allocation			
	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	4 <sup>ème</sup> année
2 ans	65%	65%		
3 ans	60%	65%	65%	
(salariés de 62 ans)				
4 ans	57,5%	60%	65%	65%

En l'état actuel de la législation, cette allocation est exonérée de cotisations sociales et des versements forfaitaires dus par l'employeur, mais est assujettie à la C.S.G. et à la C.R.D.S. comme tout revenu de remplacement.

#### **Durée du versement :**

L'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle le salarié bénéficie le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés ou du solde de son compte épargne temps.

L'allocation cesse d'être versée à la sortie du dispositif lorsque le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein ou avant cette date s'il demande la liquidation d'un avantage de vieillesse comme prévu à l'article 2 du présent accord.

#### **Article 5 : Couverture sociale**

Pendant la période de versement de l'allocation le salarié et ses ayants-droits continuent de bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de la sécurité sociale.

En ce qui concerne l'assurance vieillesse, la période de cessation anticipée d'activité compte comme une période d'assurance et permet la validation de trimestres.

#### **Article 6 : Retraites complémentaires**

Conformément à l'accord A.F.B. et aux délibérations D25 de l'A.G.I.R.C. et D22B de l'A.R.C.C.O., les salariés en cessation anticipée d'activité continuent d'acquérir des droits à retraites complémentaires.

Les cotisations sont calculées sur le salaire de base antérieur, tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque et dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le collaborateur et l'entreprise cotisent aux caisses de retraite complémentaire sur les taux en vigueur dans le Groupe, la répartition des cotisations salariales et patronales restant la même que pour les salariés en activité.

#### **Article 7 : Retraite supplémentaire**

Les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité continuent à acquérir des droits au régime de retraite supplémentaire du Groupe ou au régime spécifique en vigueur

dans certaines entreprises du Groupe. Les cotisations seront assises sur le dernier salaire d'activité et le taux sera identique aux taux de cotisation applicable à ces régimes. Le salarié assurera la charge des cotisations salariales et l'employeur prendra en charge les cotisations patronales.

### **Article 8 : Prévoyance**

Le collaborateur, pendant la période de cessation anticipée d'activité continue de bénéficier des garanties prévues par l'accord Groupe relatif à la prévoyance. Les cotisations seront assises sur le dernier salaire d'activité et le taux sera identique aux taux de cotisation en vigueur dans le Groupe. Le salarié assurera la charge des cotisations salariales et l'employeur prendra en charge les cotisations patronales.

Il en sera de même pour le bénéfice de la mutuelle en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 9 : Indemnité de mise à la retraite**

Au moment de son entrée dans le dispositif, le salarié perçoit par anticipation un acompte de 60% de son indemnité de mise à la retraite, calculé sur son salaire et son ancienneté antérieurs à l'entrée dans le dispositif et selon les modalités de l'article 31 de la convention collective de la banque et celles de l'accord Groupe du 18 février 2000.

Conformément à l'accord de branche, le montant de l'indemnité de mise à la retraite est égal au montant le plus favorable résultant des deux calculs suivants : soit le montant prévu par l'accord du 18 février 2000, soit le montant d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Lors de la mise à la retraite, à l'issue de la période de cessation anticipée d'activité, le salarié perçoit le solde de cette indemnité.

La mise à la retraite intervient en respectant un délai de prévenance de 3 mois, conformément à l'article 31 de la convention collective. Ce délai est sans incidence sur le statut du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité.

### **Article 10 : Médaille du travail**

La gratification liée à l'obtention d'une médaille d'honneur du travail sera versée au collaborateur au moment du départ en cessation anticipée d'activité, dans la mesure où ce versement aurait dû intervenir avant la date normale de mise à la retraite.

### **Article 11 : Plan d'épargne d'entreprise et Plan d'épargne Groupe**

A condition que le salarié ait adhéré au plan d'épargne de son entreprise et/ou au plan d'épargne Groupe dans le cadre de l'actionnariat avant son entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, il pourra continuer d'y effectuer des versements (pour le P.E.G., à condition d'une éventuelle nouvelle opération d'actionnariat).

Les versements ne bénéficieront pas de l'abondement. En revanche, si le salarié verse l'intéressement perçu au titre de sa dernière période d'activité, ce versement fera l'objet d'un abondement dans les conditions prévues par le plan d'épargne de son entreprise.

### **Article 12 : Cessation anticipée d'activité et emploi**

Afin de compenser les départs de salariés bénéficiaires du dispositif, les partenaires sociaux du Groupe conviennent de recourir à des embauches compensatrices à hauteur de 50 % en équivalent temps plein des départs constatés dans chaque entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord. Ces embauches compensatrices s'effectueront entreprise par entreprise.

Un point sur les embauches réalisées sera fait annuellement avec les Délégués Syndicaux Nationaux du Groupe.

Un bilan annuel des départs en cessation anticipée d'activité et des embauches corrélatives sera présenté au comité d'entreprise de chaque établissement du Groupe.

### **Article 13 – Nombre de bénéficiaires**

Le nombre maximum de bénéficiaires potentiels du présent dispositif de cessation anticipée d'activité est de 4.000 personnes.

## **TITRE II : GESTION DES COMPETENCES ET DES CARRIERES**

### **Article 14 : Salariés concernés**

Les partenaires sociaux du Groupe sont convenus, parallèlement à la mise en oeuvre du dispositif professionnel de cessation anticipée d'activité, d'appliquer des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle des collaborateurs qui ne choisiront pas d'entrer dans ce dispositif, mais également de ceux qui ne pourront pas en bénéficier et plus particulièrement ceux nés entre 1949 et 1954.

Les dispositions du présent titre ont pour but de maintenir l'adaptation permanente des collaborateurs concernés à leur environnement professionnel.

Le présent titre a pour objectif de gérer les compétences et les carrières de la même manière pour tous les collaborateurs en termes notamment de formation et de mobilité, les mesures prévues au présent titre ayant pour objet de parvenir à cet objectif à l'issue du présent accord.

A ce titre, les partenaires sociaux du Groupe rappellent que l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque est un outil essentiel pour la formation professionnelle et le déroulement de carrière des collaborateurs. Elle doit permettre d'apprécier l'évolution des compétences en s'appuyant sur des critères définis par l'entreprise et connus du salarié.

### **Article 15 : Formation professionnelle**

La formation doit se dérouler sur l'ensemble de la vie professionnelle quel que soit l'âge, la catégorie ou le sexe du collaborateur.

Dans ce contexte, les entreprises du Groupe s'engagent à maintenir leur effort de formation au profit des salariés visés au présent titre et à les faire bénéficier de formations d'adaptation et/ou diplômantes dans les mêmes conditions que les salariés plus jeunes. Plus particulièrement elles s'engagent à faire suivre aux collaborateurs concernés les formations leur permettant d'intégrer les nouvelles technologies dans le cadre de leur mission.

Les entreprises porteront une attention particulière aux demandes de formation exprimées par les collaborateurs visés à l'article 14, premier alinéa au cours de l'entretien d'évaluation tel que prévu à l'article 36 de la convention collective de la banque.

S'agissant de l'encadrement et du management, la Banque fédérale, dans son offre de formations à la disposition des entreprises du Groupe, s'engage à créer deux modules, l'un destiné à l'encadrement intermédiaire et de proximité et l'autre à l'encadrement supérieur, plus spécifiquement dédiés aux collaborateurs visés par le présent titre. Ces formations favoriseront le travail en commun des différentes classes d'âge au sein des équipes.

### **Article 16 : Tutorat**

Les tuteurs destinés à accompagner les jeunes collaborateurs en alternance (accord Groupe du 23/02/2001) ainsi que les jeunes diplômés pourront être notamment choisis parmi les collaborateurs visés au présent titre avec leur accord. Il sera notamment tenu compte de leur niveau de qualification et d'expertise.

De plus, de par leur ancienneté et leur expérience, ils seront chargés de transmettre la culture et les valeurs de l'entreprise.

Ils disposeront du temps nécessaire à l'exercice de leur mission et si besoin est d'une préparation et d'une formation spécifique.

## **Article 17 : Optimisation des compétences et de l'expertise**

Les directions des ressources humaines s'efforceront d'identifier au sein de la population visée au présent titre, les collaborateurs qui disposent des compétences et de l'expertise leur permettant de participer avec d'autres collaborateurs à des groupes projets de l'entreprise et/ou de remplacer en partie des consultants extérieurs auxquels l'entreprise peut faire appel.

## **Article 18 : Bilan professionnel**

Lorsqu'un salarié visé au présent titre exprime un souhait de changement de métier, il peut préalablement et en accord avec la direction des ressources humaines bénéficier d'un bilan professionnel afin de le préparer à ce changement d'emploi.

Pour ce faire et dans la limite d'une fois tous les 5 ans, un bilan de compétence, tel que prévu à l'article L.900-4-1 du code du travail sera pris en charge par l'employeur en vue de mettre en oeuvre le souhait de mobilité exprimé par le salarié.

Pour tout collaborateur qui n'aura pas changé de poste depuis 8 ans, la direction des ressources humaines organise un point de carrière avec l'intéressé et, autant que de besoin, avec son responsable hiérarchique.

## **Article 19 : Mobilité interne**

En cas de projet professionnel exprimé, notamment lors de l'entretien d'évaluation prévu à l'article 36 de la convention collective de la banque par un collaborateur visé au présent titre et accepté par la direction des ressources humaines de son entreprise, celle-ci s'engage à tout mettre en oeuvre pour le réaliser au cours des 24 mois qui suivent la validation de la demande. Cette démarche est formalisée dans le cadre d'une lettre de mobilité qui comportera les informations suivantes :

- ✓ ✓ une description de l'évolution envisagée,
- ✓ ✓ le programme individuel de formation prévu pour faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel,
- ✓ ✓ la période envisagée pour réaliser la mobilité.

## **Article 20 : Examen des rémunérations**

Il sera procédé tous les ans à un examen systématique de la situation des collaborateurs visés par le présent titre n'ayant pas bénéficié d'une progression de leur salaire de base au sens de l'article 39 de la convention collective au cours des 5 dernières années, hors garantie salariale individuelle telle que prévue à l'article 41 de la convention collective de la banque.

## **Article 21 : Dispositif fédéral de suivi des carrières des salariés visés au présent titre**

Un dispositif fédéral de gestion des carrières des collaborateurs concernés sera créé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il permettra de veiller à l'accueil et à la bonne gestion des souhaits de mobilité de ces salariés au sein du Groupe, notamment par un suivi des emplois et des flux de remplacements.

La Direction des Ressources Humaines Groupe, s'impliquera dans la mise en oeuvre par les entreprises des actions prévues au présent titre et les assistera dans la réalisation de celles-ci.

Elle réalisera un bilan annuel des actions mises en oeuvre en la matière par les entreprises comprenant une analyse statistique de la population concernée par ces



actions qui sera examiné avec les Délégués Syndicaux Nationaux du Groupe. En fonction du bilan ainsi réalisé, de nouvelles préconisations pourront être faites aux entreprises pour l'application des dispositions du titre II.

Un bilan annuel de l'ensemble des actions prévues au présent titre sera réalisé avec le comité d'entreprise de chaque banque dans les 12 mois suivant l'entrée dans le dispositif du premier collaborateur. Ce bilan sera ensuite réalisé annuellement pendant toute la durée de l'accord.

Le C.H.S.C.T., en liaison avec le médecin du travail examinera périodiquement les conditions de travail des collaborateurs visés au présent titre.

## **Article 22 : Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Il prendra fin le 31 mars 2006, date au-delà de laquelle aucune entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité ne sera possible.

Les dispositions du titre I sont arrêtées sous réserve que des textes législatifs, réglementaires ou conventionnels n'en modifient pas l'économie générale, notamment en ce qui concerne les exonérations de cotisations sociales ou les conditions de liquidation des retraites complémentaires.

En cas de modifications de ces conditions, les partenaires sociaux du Groupe se réuniraient pour définir ensemble les suites à réserver au présent accord.

Si des modifications des conditions de liquidation des retraites complémentaires avaient des conséquences sur le statut des collaborateurs entrés dans le dispositif de cessation anticipée d'activité en 2002, les partenaires sociaux du Groupe se concerteraient immédiatement en vue de rechercher les dispositions qui permettraient d'obtenir la prolongation des effets du présent accord.

Fait à Paris, le 18 février 2002

Pour la Banque Fédérale

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

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