

PLAN D'ACTION RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013, issue de l'accord national interprofessionnel conclu le 19 octobre 2012, portant création du contrat de génération, a pour objectifs :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Caisse d'Epargne Ile-de-France a engagé avec les organisations syndicales représentatives des négociations visant à rechercher la conclusion d'un accord sur le contrat de génération, ceci dans le cadre de quatre réunions qui se sont déroulées les 5 et 17 septembre, et les 8 et 22 octobre 2013.

Lors de la séance Comité d'Entreprise du 31 octobre 2013, les représentants des organisations syndicales ont fait part des positions suivantes sur le projet d'accord sur le contrat de génération :

- CFDT : abstention
- CGT : contre
- SNE-CGC : contre
- SUD : contre

Lors de cette même séance, les élus du Comité d'Entreprise ont remis l'avis suivant sur le projet d'accord proposé :

- POUR : 0
- CONTRE : 8
- ABSTENTIONS : 2

Dans ce contexte le projet d'accord remis ne pouvant être mis en vigueur, la Direction a indiqué qu'elle mettait en place les mesures unilatérales ci-dessous, soumises à avis du Comité d'Entreprise lors de sa séance du 28 novembre 2013.

**_*_*_

La Caisse d'Epargne Ile-de-France, mais également le Groupe BPCE, ont, depuis plusieurs années, engagé des actions en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, ayant pu faire l'objet d'accord avec les organisations syndicales ou de mise en place de plan d'actions :

- Accord du Groupe BPCE sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) du 28 octobre 2011,
- Plan d'action relatif à l'accompagnement des seniors et la préparation de la fin de carrière professionnelle à la Caisse d'Epargne Ile-de-France, mis en place le 19 décembre 2011, pour une durée de trois ans.
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité à la Caisse d'Epargne Ile-de-France, mis en place le 19 décembre 2011, pour une durée de trois ans.

Le présent plan d'action relatif à la mise en œuvre du contrat de génération au sein de la Caisse d'Epargne Ile-de-France, s'inscrit dans la poursuite et le développement des actions déjà engagées.

Il couvre la période allant du 1^{er} octobre 2013 au 31 décembre 2014.

Sur la base du diagnostic préalable visé au Titre 1 et annexé au présent accord, il est convenu que les engagements pris par l'entreprise en faveur des jeunes et des salariés âgés concernent les tranches d'âges suivantes :

- Moins de 30 ans concernant les jeunes
- 55 ans et plus en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés
- 45 ans et plus en matière d'embauche des salariés âgés

..*..*..*..*

- TITRE I -
DIAGNOSTIC PREALABLE

Conformément aux articles L 5121-10 et D 5121-27 du Code du Travail, un diagnostic a été réalisé et présenté aux organisations syndicales représentatives du personnel, portant sur les thèmes suivants :

- Evaluation de la mise en œuvre des actions prises antérieurement par l'entreprise concernant l'emploi des salariés âgés,
- Evolution des effectifs de la CEIDF sur les années 2010, 2011 et 2012,
- Pyramide des âges,
- Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés en CDI au 31 décembre 2012 et évolution sur les trois dernières années :
 - o Analyse par niveau de classification,
 - o Analyse par métier regroupant les effectifs les plus nombreux
 - o Analyse par niveau de diplôme (pour les jeunes)
- Evolution de la place des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise sur les années 2010,2011 et 2012 :
 - o Recrutements des jeunes (par filière, contrat, diplôme)
 - o Départs à la retraite (hommes/femmes, par motif)
- Prévisions de départs à la retraite sur les trois prochaines années (par classification/sex/métier)
- Perspectives de recrutement
- Compétences clés de l'entreprise
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité mis en œuvre à la CEIDF le 19 décembre 2011 et bilan au 31 décembre 2012

Ce diagnostic est annexé au présent plan d'action et a fait l'objet d'une présentation et d'échanges avec les organisations syndicales représentatives de la CEIDF lors de la séance de négociation du 5 septembre 2013.

- TITRE II -
MESURES EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 1 . Embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée

La Caisse d'Epargne Ile-de-France a depuis 2011 engagé un mouvement important d'embauches contribuant ainsi à amorcer le renouvellement de générations ; 342 salariés de moins de trente ans ont été recrutés sous contrat à durée indéterminée en 2011 et 197 en 2012.

L'objectif en matière d'emploi des jeunes s'inscrit dans le cadre du turn over naturel dans l'entreprise, mais en intégrant également le besoin en profils plus expérimentés notamment sur les emplois liés à la gestion de portefeuille.

Dans un contexte économique incertain, la Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif de recruter a minima 55% de salariés de moins de 30 ans parmi l'ensemble des recrutements annuels réalisés en CDI entre le 1^{er} octobre 2013 et le 31 décembre 2014

Dans le cadre de la réalisation de cet objectif, il sera demandé aux équipes en charge du recrutement, de veiller tout particulièrement à l'examen de candidatures :

- de travailleurs en situation de handicap, ceci dans le cadre de la politique menée par la Caisse d'Epargne Ile-de-France depuis plusieurs années en matière de handicap,
- de salariés embauchés sous contrat à durée déterminée, afin d'examiner si une transformation en contrat à durée indéterminée peut être envisagée, ceci dans le contexte actuel de précarité du marché de l'emploi.

Enfin, la Caisse d'Epargne Ile-de-France, conformément à son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et la promotion de la mixité du 19 décembre 2011, veillera à la recherche d'un équilibre hommes/femmes et s'attachera au respect des règles régissant la lutte contre les discriminations dans le nombre de recrutements réalisés globalement et par niveau de qualification (cadres et non cadres).

Article 2 . Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

La Caisse d'Epargne Ile-de-France attache une grande importance à la qualité de l'accueil, de l'intégration, de la formation et de l'accompagnement des jeunes, ceci s'inscrivant dans le cadre de la politique de fidélisation des salariés au sein de l'entreprise.

Une attention toute particulière doit ainsi être apportée, par chacun des acteurs concernés (ressources humaines, managers, collègues), à la réussite des moments clés des premières semaines du jeune entrant et notamment lors :

- de l'entretien de signature du contrat avec les équipes des Ressources Humaines,
- des journées d'accueil,
- des formations,
- de l'arrivée au sein de l'unité d'affectation.

2.1 : Entretien de signature du contrat avec les Ressources Humaines

Lors de la signature du contrat, chaque jeune entrant à la Caisse d'Epargne Ile-de-France se verra remettre un livret d'accueil reprenant l'ensemble des informations nécessaires pour faciliter son arrivée au sein de l'Entreprise telles que : présentation de la CEIDF, dispositifs de protection sociale, information relative à l'accès au logement, avantages tarifaires au personnel, numéros de téléphones indispensables, coordonnées de ses principaux interlocuteurs....

Ce livret d'accueil lui sera présenté par son interlocuteur Ressources Humaines qui pourra répondre à ses interrogations.

2.2 : Parcours d'accueil et d'intégration dans l'entreprise

➤ *Pour la Banque de Détail :*

Tout jeune recruté en contrat à durée indéterminée bénéficie d'un parcours d'accueil et d'intégration abondant, à titre d'exemple, les thématiques suivantes : présentation du Groupe BPCE et de la CEIDF, des métiers commerciaux ; sécurité des biens et des personnes ; déontologie ; lutte contre le blanchiment ; offre bancaire de base et appropriation du poste de travail Mysis ; nouveau concept agence ; accueil et relation client.

Au terme des journées d'accueil, les jeunes recrutés sur les emplois de chargé d'accueil ou conseiller commercial bénéficient ensuite, au travers de l'agence école, de modules de formation thématiques : épargne/bancarisation ; techniques de vente ; droit ; incivilités ; fiscalité ; perfectionnement Mysis ; environnement économique et financier.

Ce dispositif d'accompagnement se poursuit, après validation de la période d'essai, et si possible dans un délai maximal de six mois, avec le Parcours Nouvel Entrant.

Pour les salariés recrutés sur l'emploi de conseiller financier, ce parcours d'accueil sera enrichi par une immersion à la DSB BDD, dont le contenu et la durée seront déterminés par la Direction Adjointe de la Formation, en lien avec la BDD et la DSB.

Enfin, pour les jeunes recrutés intégrant le réseau d'agences, il sera testé la possibilité d'accueillir le nouvel entrant, durant environ une semaine et avant sa prise de poste dans son entité d'affectation :

- au sein de la direction régionale, avec accueil par l'animation commerciale,
- dans une agence proche de sa future entité d'affectation : il sera accompagné par un salarié disposant de l'expertise métier, et qui déroulera son activité quotidienne en l'expliquant au nouvel entrant afin de lui assurer une information pratique sur les tâches et missions qu'il aura à réaliser.

En fonction des résultats de cette expérimentation, une généralisation du dispositif sera mis en œuvre .

➤ ***Pour la BDR et les fonctions supports :***

Tout jeune recruté en contrat à durée indéterminée bénéficie d'une journée d'accueil reprenant les thématiques suivantes : présentation du Groupe BPCE et de la CEIDF ; sécurité des biens et des personnes ; déontologie ; lutte contre le blanchiment.

Pour les jeunes recrutés rejoignant la BDR, ce module d'accueil sera complété par une immersion à la DSB BDR, dont le contenu et la durée seront déterminés par la Direction Adjointe de la Formation, en lien avec la BDR et la DSB.

Pour les jeunes recrutés intégrant les fonctions supports, ce module d'accueil sera complété par une immersion dans le réseau, afin de comprendre le fonctionnement de la vie en agence et les différents emplois exercés.

2.3 : Intégration dans l'unité d'affectation

Afin de faciliter l'arrivée du nouvel entrant dans son unité d'affectation, il sera créé un mémento d'accueil pour le manager, visant à lister l'ensemble des actions pratiques à mettre en œuvre pour assurer une intégration réussie sur le lieu de travail.

2.4 : Le rôle de référent

Lors de son intégration dans son unité d'affectation, le jeune salarié sera accompagné par un référent afin de faciliter son intégration et sa connaissance de l'entreprise tout au long de sa période d'essai.

Les principales missions du référent sont les suivantes :

- Expliquer au jeune salarié le fonctionnement de l'entreprise en répondant à ses interrogations ou en lui apportant tout conseil nécessaire à partir des besoins observés,
- Accompagner le jeune salarié dans la réalisation des tâches dont il a la charge afin de lui transmettre les connaissances nécessaires à leur réalisation,
- Etre à l'écoute des besoins d'accompagnement du jeune et l'orienter vers les interlocuteurs compétents en fonction de ses besoins.

En fonction de l'organisation et de la taille de l'équipe, ainsi que du profil du jeune recruté, le rôle de référent pourra être assuré par un collègue au sein de l'équipe de travail ou proche géographiquement, ou le manager.

Dans l'hypothèse où le référent n'est pas le manager, il doit être volontaire pour assurer cette fonction.

Ainsi, la DRH et le manager identifieront les personnes susceptibles d'assurer ce rôle, sur la base notamment de la maîtrise de son métier en termes de compétences techniques et relationnelles et de ses aptitudes pédagogiques. Ils proposeront ce rôle à l'une des personnes potentiellement concernée pour s'assurer de son accord.

Dans le cadre de la transmission des savoirs et des compétences (cf. Titre IV du présent plan d'action), l'entreprise veillera tout spécifiquement à l'identification de référents âgés de 55 ans et plus et répondant aux critères repris dans le présent article.

Une journée de formation sera mise en place pour accompagner les salariés dans leur rôle de référent sous le format suivant :

- une demi-journée en « collectif » dédiée à la présentation et aux échanges sur le rôle de référent,
- une demi-journée en sous-groupes pour des ateliers de présentation des outils pédagogiques mis à disposition du référent.

Un référent ne peut prendre en charge qu'un seul jeune salarié.

Tout jeune recruté aura connaissance du nom de son référent dès son entrée dans l'entreprise.

Il sera demandé aux hiérarchies d'apporter une attention particulière quant à l'organisation du travail du référent afin de lui permettre d'assurer son rôle d'accompagnement auprès du jeune entrant.

2.4 : Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

Des entretiens de suivi sont mis en place entre le manager et le jeune salarié :

- à son entrée dans l'entité d'affectation, afin de présenter l'équipe, son organisation, les aspects pratiques de l'environnement de travail,
- durant sa période d'essai (si possible tous les 15 jours), afin de s'assurer de la bonne réalisation du plan d'intégration et de l'accompagnement du salarié, d'évaluer sa montée en compétences et de mettre en place, le cas échéant, les mesures nécessaires,

En parallèle, un rendez-vous téléphonique RH est prévu un mois après l'arrivée du nouvel entrant pour s'assurer du bon fonctionnement de ce suivi et répondre aux questions éventuelles du salarié .

Le manager pourra solliciter l'avis du référent quant à l'intégration du jeune entrant au sein de l'entreprise.

La réalisation d'un suivi régulier de l'intégration de chaque salarié au sein de l'entreprise doit contribuer :

- à préciser les connaissances, comportements et savoirs faire que le jeune doit acquérir,
- à apporter tout complément d'information au jeune salarié concernant le fonctionnement de l'entreprise
- à détecter les éventuelles difficultés rencontrées, y remédier, et évaluer la maîtrise des compétences attendues.

Article 3 . Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages, et modalités d'accueil

3-1 : L'alternance

Le recrutement par l'alternance (apprentissage et professionnalisation) participe pleinement au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en développant leur employabilité. Il constitue un vivier de pré-recrutement en contrat à durée indéterminée.

En 2012, la Caisse d'Epargne Ile-de-France a poursuivi son action en faveur de l'alternance et a accueilli près de 200 alternants afin de leur permettre d'obtenir prioritairement les niveaux de qualification suivants :

- BTS Banque
- Licence professionnelle Banque-Assurance

Sur l'ensemble des alternants de la CEIDF, environ 30% ont été recrutés à l'issue de leur contrat en 2012.

En 2013 et 2014, l'entreprise poursuivra son engagement en faveur de l'alternance, en affinant son ciblage à la fois en termes d'écoles partenaires mais également d'emplois ciblés. Une priorité sera donnée aux niveaux « licence » et « master », principalement pour le réseau. Des actions seront menées pour recruter des alternants pour les marchés spécialisés, mais également au sein des fonctions supports.

3-2 : Les stages

L'accueil de stagiaires participe également au développement d'une politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant notamment de découvrir le monde de l'entreprise, de compléter leur formation théorique et d'enrichir leur réflexion sur leur orientation professionnelle.

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, la Caisse d'Epargne Ile-de-France s'engage à :

- Proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,
- Accueillir l'étudiant et lui donner les moyens de réussir sa mission,
- Désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - ◊ guider et conseiller l'étudiant,
 - ◊ l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
 - ◊ favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires,
 - ◊ l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
 - ◊ assurer un suivi régulier de ses travaux,
 - ◊ évaluer la qualité du travail effectué,
 - ◊ le conseiller sur son projet professionnel le cas échéant.

En 2012, la Caisse d'Epargne Ile-de-France a accueilli une cinquantaine de stagiaires avec convention de stage.

En 2013 et 2014, l'entreprise poursuivra l'accueil de stagiaires sur les mêmes niveaux de qualification.

3-3 : Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

La Caisse d'Epargne Ile-de-France propose une journée commune à tous les stagiaires et alternants, quelle que soit leur affectation, au cours de laquelle sont présentés :

- le groupe BPCE,
- la Caisse d'Epargne Ile-de-France,
- les procédures en matière de sécurité et de déontologie.

Pour les alternants intégrant la Banque De Détail, l'accueil se poursuit par une formation à l'outil informatique bancaire Mysys, aux techniques d'accueil clientèle et à l'offre de bancarisation.

Enfin, des formations e-learning peuvent compléter cette offre (ex : module relatif à la lutte anti-blanchiment).

Durant le contrat d'alternance, les jeunes en BTS et licence bénéficient d'une partie des modules du Parcours Nouvel Entrant (PNE) : maîtrise des risques, techniques de vente, et e-learning inhérents à leur fonction (loi de finance, lutte contre le blanchiment etc....).

Chaque alternant est accompagné par un tuteur identifié, qui est, dans la plupart des cas, le directeur d'agence dans le réseau BDD. Les nouveaux tuteurs sont formés à leur rôle chaque année et ont pour mission de réaliser des bilans ponctuels du déroulement des périodes de professionnalisation.

TITRE III ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES
--

Le Groupe BPCE a signé le 28 octobre 2011 un accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), dont les dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises du Groupe et notamment à la Caisse d'Epargne Ile-de-France.

Plus spécifiquement, les mesures concernant l'accompagnement des seniors et la préparation de la fin de carrière professionnelle (chapitre 5), ont été déclinées pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France, au travers d'un plan d'action mis en œuvre le 19 décembre 2011, pour une durée déterminée de trois ans soit jusqu'au 31 décembre 2014.

Dans ce contexte, et en application de l'article R 5121-28 du Code du Travail, la Caisse d'Epargne Ile-de-France prend les engagements suivants en faveur des salariés âgés :

Article 4 . Embauche et maintien dans l'emploi des salariés âgés

4-1 : Maintien dans l'emploi et objectif chiffré

Conformément aux engagements pris dans l'article 1 du plan d'action relatif à l'accompagnement des seniors et à la préparation de la fin de carrière professionnelle mis en place le 19 décembre 2011, la Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif de maintenir, jusqu'au 31 décembre 2014, un taux de représentation des salariés de 55 ans et plus de 12% dans l'effectif inscrit. Cet article précise que ce taux sera révisé annuellement en fonction des départs naturels des salariés.

Sur la base du bilan communiqué dans le diagnostic joint au présent plan d'action, les 55 ans et plus représentaient, au 31 décembre 2012, 619 salariés soit 13% de l'effectif inscrit total.

Compte tenu de ce constat, il est convenu de porter l'engagement de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus , à 13% au 31 décembre 2014.

4-2 : Recrutement des salariés âgés et objectif chiffré

La Caisse d'Epargne Ile-de-France se fixe comme objectif de recruter 15 à 20 salariés de 45 ans et plus sur la durée du plan d'action . Dans ce contexte, elle examinera prioritairement les candidatures en provenance du Groupe.

En tout état de cause, la Caisse d'Epargne Ile-de-France rappelle qu'elle étudie au regard des profils et compétences recherchées, l'ensemble des candidatures transmises quel que soit l'âge de la candidate ou du candidat .

Article 5 . Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

La Caisse d'Epargne Ile-de-France entend poursuivre ses actions de prévention des risques professionnels à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise, et plus spécifiquement des salariés âgés, ceci dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Concernant l'adaptation et l'aménagement du poste de travail, le Service Santé au Travail continuera à dispenser des conseils individualisés aux salariés âgés pouvant le solliciter dans le cadre de difficultés relevant de son champ de compétence.

Par ailleurs, les mesures en faveur des seniors reprises dans l'accord GPEC du 28 octobre 2011 et déclinées, pour la Caisse d'Epargne Ile-de-France, dans son plan d'action du 19 décembre 2011, feront l'objet d'un suivi particulier, et notamment celles relatives à la mise en place du temps partiel fin de carrière (article 27 de l'accord de l'accord GPEC joint en annexe).

Article 6 . Actions en faveur des salariés âgés

Dans le prolongement du plan d'action relatif à l'accompagnement des seniors mis en place à la Caisse d'Epargne Ile-de-France le 19 décembre 2011 et en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014, les domaines d'actions prioritaires suivants sont mis en œuvre :

6-1 : Premier domaine d'action prioritaire : l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Chaque année, et sur la durée de l'accord, 20% des salariés âgés de 50 ans et plus seront reçus pour un entretien de seconde partie de carrière avec les équipes des Ressources Humaines. Cet entretien aura pour objectif de faire le point, avec le salarié, de sa situation, de son évolution professionnelle, ses compétences, ses motivations et ses aspirations. A l'issue de l'entretien, un compte-rendu formalise les principales actions à mettre en œuvre le cas échéant.

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne Ile-de-France favorisera l'accès des salariés de 50 ans et plus au bilan de compétences, afin d'encourager la définition d'un projet professionnel de seconde partie de carrière. Elle s'engage à suivre la réalisation de cet objectif.

6-2 : Second domaine d'action prioritaire : le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

Trois actions prioritaires sont mises en œuvre concernant la formation des salariés âgés de 55 ans et plus, l'accès aux périodes de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du DIF pour les actions identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière, ceci afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications.

- Accès à la formation : la Caisse d'Epargne Ile-de-France veillera, sur la durée du plan d'action, à ce que la proportion des salariés de 55 ans et plus qui suivent une action de formation soit au moins équivalente à leur représentativité dans l'effectif inscrit au 31 décembre de l'année précédente.

- Accès prioritaire des salariés âgés de plus de 45 ans aux périodes de professionnalisation
- Mise en œuvre de formations via le DIF, notamment pour les actions ayant pu être identifiées pendant les entretiens de seconde partie de carrière.

Par ailleurs, la Caisse d'Épargne Ile-de-France favorisera l'accès des salariés de 50 ans et plus au bilan de compétences, afin d'encourager la définition d'un projet professionnel de seconde partie de carrière. Elle s'engage à suivre la réalisation de cet objectif.

6-3 : Troisième domaine d'action prioritaire : l'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite

Plusieurs actions sont déclinées par la Caisse d'Épargne Ile-de-France pour l'accompagnement des salariés dans la fin de leur parcours professionnel :

- Entretien de bilan de carrière (55 ans et plus) et échange sur la préparation à la retraite (57 ans et plus),
- Formation de préparation à la retraite pour les salariés de 58 ans et plus,
- Temps partiel de fin de carrière, selon les modalités d'accès reprise dans l'article 27 de l'accord Groupe sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 28 octobre 2011.
- Mécénat de compétences : une réflexion sera menée pour étudier les modalités concrètes d'application , à la Caisse d'Épargne Ile-de-France, du dispositif prévu à l'article 27 – 4), de l'accord du Groupe BPCE sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 28 octobre 2011.

Le plan d'action relatif à l'accompagnement des seniors et la préparation de la fin de carrière professionnelle mis en œuvre à la CEIDF le 19 décembre 2011, et en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 est repris en annexe.

Il reprend notamment les indicateurs chiffrés sur lesquels l'entreprise s'est engagée. Un bilan annuel de la réalisation de ces indicateurs est communiqué dans le rapport emplois / qualifications. Le diagnostic annexé au présent plan d'action reprend le bilan chiffré au 31 décembre 2012.

TITRE IV MODALITES DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES
--

La transmission des savoirs et des compétences est notamment assurée par :

- Les dispositifs habituels de formation des nouveaux entrants au sein de l'entreprise,
- L'accompagnement managérial,
- La constitution d'un binôme entre le référent et le nouvel entrant (cf article 2.4 du Titre II du présent plan d'action) . A ce titre, la Caisse d'Epargne Ile-de-France accordera une attention particulière aux référents volontaires parmi les salariés de 55 ans et plus, sous réserve qu'ils répondent aux critères repris dans l'article 2.4 du Titre II du présent plan d'action.
- La Direction des Ressources Humaines identifiera un réseau « d'intervenants seniors » pouvant participer ponctuellement à ces actions de formation ou d'animation , sur leur domaine de compétence, favorisant ainsi la transmission de leur expérience et de leurs savoirs.

TITRE V DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La Caisse d'Epargne Ile-de-France réaffirme les engagements et objectifs qui ont été fixés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du plan d'action mis en place le 19 décembre 2011 pour trois ans. Ce plan a été soumis préalablement à la consultation des représentants du personnel.

Il reprend des objectifs chiffrés dont le bilan, au 31 décembre 2012, figure au diagnostic annexé au présent plan d'action.

TITRE VI

L'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

La Caisse d'Epargne Ile-de-France s'engage à veiller à l'égalité d'accès à l'emploi et à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et tout au long du parcours professionnel.

TITRE VII

L'accès à la formation

Depuis mai 2013, un catalogue de 200 formations de perfectionnement est accessible dans l'intranet simultanément à la mise en place d'un outil collaboratif permettant à chaque salarié d'initier directement une demande de formation.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES - APPLICATION DU PLAN D'ACTION

Article 7 . Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différents engagements , modalités de suivi et d'évaluation.

Les mesures unilatérales reprises dans ce plan d'action seront mises en œuvre dès la remise d'avis du Comité d'Entreprise du 28 novembre 2013.

Afin de suivre la mise en œuvre des différents engagements et objectifs repris dans le présent plan d'action, un bilan sera réalisé dans le cadre :

- de la réunion en juin 2014 de la commission de suivi qui sera mise en place à cet effet et qui sera composée de trois représentants par Organisation Syndicale représentative,
- de la consultation annuelle du Comité d'Entreprise lors de la réunion sur l'emploi.

Ce bilan sera également transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Article 8 . Entrée en vigueur et durée du plan d'action

Le plan d'action est applicable à la date de remise d'avis du Comité d'Entreprise soit à compter du 29 novembre 2013, pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle il cessera automatiquement de produire tout effet.

Article 9 .Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales, le présent plan d'action, ainsi qu'une copie du procès-verbal d'élections, seront déposés, par la Direction, auprès de la DIRECCTE de Paris et du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux articles R 2242-1 et D 2231-2 du Code du Travail.

Ce plan d'action sera mis en ligne sur le site Intranet de la Caisse d'Epargne Ile-de-France dans l'espace dédié aux accords d'entreprise et sera donc accessible à l'ensemble du personnel.

Fait à Paris, le 05 novembre 2013

Pour la Caisse d'Epargne Ile de France

Le Directeur des Relations Humaines et Sociales
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources
Gérard DUSART

