

# Charte de la Cooptation en Caisse d'Epargne Auvergne Limousin

## 1. Principes généraux

La Cooptation en CEPAL est conçue pour récompenser les salariés qui proposent à l'entreprise des candidats talentueux et motivés.

Ce programme a pour ambition de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux du recrutement, et de leur permettre d'y prendre part. La cooptation permet également d'affirmer et de partager les valeurs de la CEPAL.

L'ensemble des salariés en poste à la CEPAL est susceptible de proposer des candidatures cooptées pour des postes en CDI.

Quelle que soit la source de la candidature, le processus de sélection et de validation actuellement utilisé dans l'entreprise est le même pour tous les candidats.

La première date de réception de la candidature par la Direction des Ressources Humaines fait foi dans le cas où la même candidature serait reçue via plusieurs sources.

La Direction des Ressources Humaines est responsable du contenu de ce programme et peut être amené à le modifier.

## 2. Postes ouverts à la cooptation

La CEPAL utilise la cooptation pour compléter le sourcing de candidatures de qualité afin de pourvoir tous les postes du réseau vacants en CDI.

Les postes fonctions supports sont quant à eux ouverts à la cooptation dès lors qu'ils sont ouverts à candidatures externes. La liste de ces postes fait l'objet d'une diffusion sur le site externe de recrutement. Cliquez ici pour tous les retrouver : [Offres ouvertes à la cooptation](#).

Les postes ouverts dans le cadre de contrats à durée déterminée, d'intérim, de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les stages et les prestations externes ne font pas partie du programme.

## 3. Respect des engagements et accords groupe

La priorité de recrutement à l'ouverture d'un poste reste les candidatures internes de la CEPAL puis les candidatures du groupe BPCE.

La cooptation est un mode de sourcing pour lequel la CEPAL applique les mêmes engagements de respect de la diversité et de non-discrimination que pour les autres sources de candidatures.

## 4. Les engagements de la Caisse d'Epargne Auvergne Limousin

La Direction des Ressources Humaines s'engage à traiter systématiquement les candidatures transmises par les salariés.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à transmettre au salarié cooptant des informations sur l'avancement du processus de sélection et la suite donnée à la candidature cooptée par mail.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à informer le salarié cooptant en cas de réception de la même candidature par une autre source préalablement à l'envoi de la cooptation.

La Direction des Ressources Humaines s'engage à ne pas impliquer le collaborateur cooptant dans le processus de recrutement du candidat qu'il coopte.

L'entreprise s'engage à verser une récompense pécuniaire au salarié ayant recommandé une candidature retenue.

Les modalités sont les suivantes : versement d'une prime de 500 euros bruts lors de l'intégration du salarié coopté sur son poste au sein de la CEPAL et dans un second temps, une prime de 500 euros bruts à la validation de la période d'essai du salarié coopté. Cette prime sera soumise à cotisations sociales et imposable, au même titre que le salaire.

## 5. Les engagements du Coopteur (salarié)

Le coopteur a une double responsabilité : il se porte garant du coopté et porte l'image et les valeurs de la Caisse d'Epargne Auvergne Limousin auprès de lui.

Le salarié s'engage à communiquer les postes ouverts à la cooptation à des personnes qu'il connaît réellement.  
Le salarié s'engage à contacter préalablement le candidat recommandé pour s'assurer de son intérêt pour le poste proposé.

Le salarié s'engage à respecter le processus de sélection, qui reste de la responsabilité de la DRH et des managers concernés.

Lorsqu'il dépose sa candidature, le candidat coopté s'engage à préciser la nature de ses relations avec le salarié cooptant (ex : relations écoles, relations professionnelles, contact personnel, ...) et à rédiger une phrase de recommandation.

Dans le cas où le coopteur ne connaît pas le candidat bien qu'il ait recommandé sa candidature, aucune prime ne sera versée si le processus d'embauche se déroule intégralement.

Sont exclues les cooptations de candidats suivants (indépendamment de l'issue de leur candidature) :

- Candidats ayant déjà travaillé à la CEPAL ou dans une entreprise du groupe BPCE en CDI, CDD, Alternance ou en stage.
- Candidats ayant déjà fait précédemment l'objet d'un traitement RH en CEPAL (via une précédente offre, via un cabinet de recrutement, etc...).

## **6. Exclusions du dispositif de récompense**

Sont exclus du versement de la prime (mais peuvent coopter) :

- Les collaborateurs de la DRH
- Les membres du Directoire
- Les collaborateurs de la ligne hiérarchique du poste à pourvoir,

Contact référent Cooptation :

Pour toutes questions concernant ce dispositif, vous pouvez contacter Gabrielle SANCHEZ :  
[gabrielle.sanchez@cepal.caisse-epargne.fr](mailto:gabrielle.sanchez@cepal.caisse-epargne.fr) / 04.73.98.55.59