
Banques

(personnel des)

BROCHURE JO 3161

IDCC 2120

Convention collective nationale du 10 janvier 2000

[Étendue par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004 et applicable à compter du 1^{er} janvier 2000⁽¹⁾

(1) Cette nouvelle convention collective remplace l'ancienne CCN du 20 août 1952 qui avait été dénoncée le 2 février 1998 par l'AFB et le 19 février 1998 par la chambre syndicale des banques populaires.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques ;

Groupe banques populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC banques ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération française des syndicats CFDT banques et sociétés financières ;

Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers ;

Syndicat national de la banque et du crédit SNB-CGC.

CLAUSES GÉNÉRALES

Titre I **Dispositions générales**

Article 1 **Champ d'application**

(Modifié par accord du 16 juillet 2004, étendu par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004, applicable à compter de son extension)

La présente convention est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur ⁽²⁾.

(2) À ce titre certains articles sont référencés à titre indicatif dans la présente convention.

Elle s'applique, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises agréées en qualité de banques en application de l'article L. 511-9 du Code monétaire et financier à l'exclusion de celles qui, au 30 juin 2004, relevaient du champ d'application de la convention collective des sociétés financières. Elle pourra être adaptée, dans un cadre paritaire, aux territoires d'outre-mer, sous réserve de la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent que le champ d'application visé à l'alinéa précédent est étendu au groupe banques populaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-16 du Code du travail.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs définis ci-dessus et leurs salariés, embauchés à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion du personnel de ménage, d'entretien, de gardiennage et de restauration.

Toutefois, une ou plusieurs catégories exclues à l'alinéa précédent peuvent, par voie d'accord d'entreprise, relever de tout ou partie de la présente convention sous réserve que d'autres conventions collectives professionnelles ne leur soient pas applicables.

En outre, les salariés, relevant de ces activités et bénéficiant au 31 décembre 1999 de l'intégralité de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952, entrent dans le champ d'application de la présente convention.

L'employeur peut proposer à l'embauche aux salariés ne relevant pas de la présente convention collective de leur appliquer volontairement celle-ci, à l'exception des articles 33, 34, 35, 39, 40, 41 et 42.

La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile, sous réserve de dispositions particulières telles que définies par la législation en vigueur ⁽³⁾.

Article 2

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

Article 3

Adhésion

Article 3.1

Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non-signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article L. 132-9 du Code du travail) notamment dans le cas visé au paragraphe 3.2 ci-dessous.

Article 3.2

Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1 peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du Code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du Code du travail et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

Article 4

Modes d'évolution de la convention collective

Article 4.1

Révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les trois mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Article 4.2

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail moyennant un préavis de trois mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été expressément prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

Article 4.3

Modalités particulières

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4.2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre 1 du titre IV, articles 40, 41, 42.3 et 48.

Article 5

Modalités de transition

L'annexe I fixe les dates de référence à prendre en compte pour l'application de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 ou de la présente convention collective pour les situations

commençant antérieurement au 1^{er} janvier 2000 ou postérieurement au 31 décembre 1999.

Titre II

Dialogue social

Chapitre 1

Commission paritaire de la banque et commission paritaire nationale de l'emploi

[Accord 8 juill. 2005, étendu]

Article 6

Compétences des commissions

(Voir également CPPNI, Accord du 8 décembre 2017)

Mod. par Accord 8 juill. 2005, étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai

La Commission paritaire de la banque a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. négocie les points relevant d'une négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ;
2. émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise ;
3. émet des avis sur les demandes de recours formulées en cas de licenciement pour motif disciplinaire au titre de l'article 27-1 de la présente convention collective ou en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans.

La Commission paritaire nationale de l'emploi a les compétences fixées par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels sur la formation et l'emploi.

Article 7

Organisation générale

(Voir également CPPNI, Accord du 8 décembre 2017)

La commission paritaire de la banque est constituée, d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (trois membres par organisation syndicale) et, d'autre part, des représentants des employeurs ⁽⁴⁾ (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés) ; la parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

(4) Tels que définis par le champ d'application de la présente convention collective (article 1) et les éventuelles modifications de ce champ qui pourront intervenir en application de l'article 3.2.

La présidence de la commission paritaire de la banque est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'association française des banques (AFB).

La commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées à l'article 8 :

- se réunir en formation plénière (au moins une fois par an) au titre des points 1 et 3 de l'article 6 ;
- en formation « interprétation et conciliation » ;
- en formation « recours » (lorsque l'application de l'article 27.1 le nécessite).

Lorsque la commission paritaire de la banque se réunit en formation plénière, les membres de droit peuvent, en cas d'absence, se faire représenter par un membre désigné par la fédération nationale syndicale ou, à défaut, par le syndicat national, représentatif au niveau de la branche.

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires pour étudier des sujets particuliers.

Elle établit un règlement intérieur ⁽⁵⁾ qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité des membres composant la commission paritaire de la banque.

(5) Celui-ci prévoit notamment que :

— à l'issue de chaque réunion, est établi un procès-verbal faisant état des positions exprimées et en particulier des propositions de chaque partie en leur dernier état ;

— l'absence d'accord signé au terme de la dernière réunion prévue entraîne l'échec de la négociation qui est formalisé par un procès-verbal de désaccord consignait les propositions respectives des parties ;

— la commission paritaire de la banque précise les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques.

En l'absence de règlement intérieur approuvé, la commission paritaire de la banque peut être réunie dans toutes ses formations.

Article 8 Fonctionnement

(Voir également CPPNI, Accord du 8 décembre 2017)

Mod. par Accord 29 mars 2015, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO. 26 juill. à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au JO, soit le 27 juill.

Mod. par Accord 8 juill. 2005, étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai

Mod. par Accord 29 mai 2007, étendu par arr. 17 déc. 2007, JO 23 déc.

Mod. par Accord 7 déc. 2015, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

BANQ CFTC ;

SNB CGC ;

FBA CFDT.

Les membres de la commission paritaire de la banque sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

Pour les formations « interprétation et conciliation » et « recours », les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs peuvent, le cas échéant, désigner d'une manière permanente, en lieu et place des membres de droit, leurs représentants pour une durée d'un an sauf cas exceptionnels, l'objectif étant d'assurer une continuité dans la représentation.

Dans tous les cas, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent l'AFB et les employeurs concernés des désignations par écrit.

Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention collective ou par une décision de la commission paritaire de la banque, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins dix jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission paritaire de la banque, tels qu'ils ont été désignés par les organisations syndicales de salariés pour la formation concernée par la réunion ; cette convocation devra en tout état de cause préciser l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la commission est appelée à se réunir.

Article 8.1 Formation « interprétation et conciliation »

La commission paritaire de la banque se réunit en formation « interprétation et conciliation » lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par la délégation des employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception pour émettre un avis sur :

- les problèmes d'interprétation de la présente convention et des accords collectifs de branche,
- les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

La commission paritaire de la banque, réunie en formation « interprétation et conciliation », est ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant deux membres au plus par organisation,
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette formation doit se réunir dans les trois mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la commission. Il sera transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et à l'AFB.

En cas de divergence d'opinions sur un problème d'interprétation de texte, la commission nationale de la négociation collective pourra être saisie conformément à la législation en vigueur ⁽⁶⁾.

(6) Article L. 136-2-4^o du Code du travail.

Article 8-2 Formation «recours»

La Commission paritaire de la banque a en l'espèce pour mission d'émettre des avis sur :

— les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire dans le cadre de l'article 27-1 de la présente convention,

À ce titre, elle se réunit en formation ainsi composée :

— une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant au plus cinq membres, à raison d'un par organisation,

— une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés visée ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

(Accord 7 déc. 2015, étendu) La formation se réunit dans les vingt et un jours calendaires suivant la réception, par le secrétariat de la Commission paritaire de la banque, de la demande formulée par le salarié sanctionné. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière disciplinaire, afin de préparer la réunion, l'intéressé et les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs peuvent consulter, pendant la demi-journée qui précède la réunion, le dossier constitué par la direction de la banque, à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle peut être consulté, par les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs, pendant la demi-journée qui précède la réunion à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Ces dossiers sont de nature strictement confidentielle.

(Accord, 29 mai 2007, étendu) Au cours de la réunion sont entendus :

— l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant à la profession, ou travaillant dans une entreprise bancaire appartenant au même groupe bancaire que le salarié et, dans ce cas, dûment mandaté par un syndicat représentatif dans la profession ;

— un représentant de la banque ou deux, le cas échéant.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs émettent, après le délibéré qui suit immédiatement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par délégation, le(s)quel(s) est(sont) communiqué(s) aux parties sous pli recommandé avec accusé de réception.

Article 8-3

Commission paritaire nationale de l'emploi

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), créée en novembre 2004, a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche, sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Elle exerce l'ensemble des pouvoirs et attributions qui lui sont conférés par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels.

Ainsi l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 rappelle qu'en matière de formation professionnelle, les CPNE ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour des différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et des décisions qu'elle prend au titre des compétences visées ci-dessous,
- de favoriser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

La CPNE de la banque, dans le cadre de ces missions définies par la loi, les accords interprofessionnels et professionnels, a notamment compétence pour :

- faire connaître les priorités professionnelles en matière d'emploi et de qualification aux organismes chargés du financement des congés individuels de formation sans préjudice des droits du salarié concernant sa demande,
- déterminer les qualifications professionnelles pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation, et celles qui

peuvent faire l'objet d'une certification dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord,

- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés handicapés,
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, et mettre à disposition, entre autres, des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel le résultat de cet examen,
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations professionnelles relatives à la formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles,
- examiner les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes notamment par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes. À cet égard, elle peut saisir le comité de pilotage de l'observatoire pour proposer des sujets d'études,
- formuler les priorités de financement dans le cadre des financements mutualisés.

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de 15 membres⁽¹⁾, chacune des 5 organisations syndicales représentatives désignant 3 représentants,

(1) Lorsque l'un des membres titulaires de la commission est absent, il peut se faire représenter par un salarié dûment mandaté.

- d'une délégation patronale composée d'un nombre de membres équivalent.

La présidence de la CPNE est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'Association Française des Banques (AFB).

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette commission se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous, soient réunies :

1. une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s),
2. une majorité d'organisations ne s'y oppose par.»

Article 9

Indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires

a

Participation aux réunions

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires de branche sur présentation de justificatifs et selon les modalités fixées en commission paritaire de la banque.

Ces frais sont pris en charge par les employeurs et réglés aux salariés par l'intermédiaire de leur employeur.

b

Préparation des réunions

Il est alloué, pour la préparation des réunions paritaires professionnelles résultant de l'application du présent article, trente-cinq demi-journées par an à chaque organisation syndicale de salariés, à charge pour elle de les attribuer au profit d'un ou de plusieurs membres de la commission paritaire de la banque.

Chaque organisation syndicale de salariés informe simultanément la direction des affaires de l'AFB et le responsable, chargé des relations sociales de la banque concernée, des noms des bénéficiaires de ces demi-journées et du nombre total de demi-journées attribué à chacun pour préparer une réunion.

Chaque bénéficiaire informe au moins deux jours francs avant leur utilisation - qui ne peut être inférieure à une demi-journée - la direction des affaires sociales de l'AFB et l'employeur ou son représentant de la date ou des dates où il utilisera la ou les demi-journée(s) que son organisation lui aura attribuée(s).

Ce temps alloué pour la préparation des réunions paritaires professionnelles est considéré comme temps de travail et est rémunéré comme tel.

Ces trente-cinq demi-journées ne peuvent pas donner lieu à un dépassement quelconque, ni à un report, ni à une

indemnisation, si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

Chapitre 2

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 10 **Liberté syndicale**

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national sont de droit représentatives au sein de la branche professionnelle ainsi que des établissements bancaires. Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion à l'initiative d'une organisation syndicale représentative, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des dispositions législatives en vigueur ⁽⁷⁾.

(7) Article L. 412-10 du Code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins mille salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatif au niveau de la branche ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé délégué national ou central.

Dans les entreprises de plus de deux mille salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Article 11 **Autorisations d'absence**

(Remplacé par avenant du 3 juillet 2000 étendu par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Article 11-1 **Dispositions générales**

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, prioritairement au niveau des instances fédérales ou nationales, en permettant aux salariés des entreprises, telles que définies à l'article 1er - Champ d'Application, de bénéficier d'autorisations d'absence.

Deux quotas, exprimés en jours ouvrés, sont calculés au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré⁽⁹⁾ au 31 décembre de l'année précédente, permettant à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise afin d'assurer :

(9) Correspond à l'indicateur n° 111 du bilan social pour les entreprises soumises à cette obligation

- le fonctionnement des instances syndicales (ce quota est dénommé ci-après : quotas instances syndicales),
- la participation aux congrès syndicaux (ce quota est dénommé ci-après : quota congrès syndicaux).

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence visées au dernier alinéa de l'article 11-2, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du Code du travail.

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

Article 11-2

Quota instances syndicales

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

- jusqu'à 200 salariés : 2 jours ouvrés,
- jusqu'à 300 salariés : 3 jours ouvrés,
- jusqu'à 400 salariés : 4 jours ouvrés,
- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés,
- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés,
- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés,
- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés,
- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés,
- jusqu'à 1000 salariés : 10 jours ouvrés,
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,

sachant que les modalités d'attribution des jours ouvrés de la première branche du barème inférieur à 1 000 salariés s'appliquent à toutes les tranches supplémentaires.

Pour chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise mais représentative au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le barème figurant à l'alinéa précédent est applicable par rapport à l'effectif rémunéré de l'établissement ou à l'effectif rémunéré cumulé des établissements⁽¹⁰⁾.

(10) La notion d'établissement étant celle définie par la législation pour le Comité d'établissement.

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés.

Toutefois, la fédération ou le syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, de chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou de la branche professionnelle peut adresser à l'AFB, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 11-1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le quota de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce quota, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, une organisation syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

Si pour une raison quelconque, il est mis fin au mandat d'un salarié bénéficiaire de ce dispositif, il appartient à l'organisation syndicale, qui avait désigné ce salarié, d'en informer l'AFB au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la fin du mandat.

Les coordonnées de l'éventuel nouveau bénéficiaire doivent être portées à la connaissance de l'AFB par son organisation syndicale au moins 15 jours calendaires avant la première demande d'absence présentée à ce titre dans son entreprise par l'intéressé, sachant que celui-ci ne peut bénéficier que du solde non utilisé par le précédent bénéficiaire.

Les entreprises sont informées par l'AFB de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

Article 11-3

Quota congrès syndicaux

Il est attribué, à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise, un nombre de jours ouvrés d'autorisations d'absence calculé par rapport à l'effectif rémunéré de l'entreprise, tel que défini dans l'article 11-1 du présent article, ou de l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de ce ou de ces établissements selon le barème suivant :

- jusqu'au 1 000 salariés : 3 jours ouvrés
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés 3 jours ouvrés.

Si au cours d'une année ce quota s'avérait insuffisant pour une organisation syndicale, celle-ci peut demander des autorisations d'absence en utilisant le quota instances syndicales.

Article 11-4

Délai d'information préalable

• **Quota instances syndicales :**

Les demandes sont présentées au moins 8 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou, le cas échéant, du délégué syndical national ou central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

• **Quota congrès syndicaux :**

Les demandes sont présentées au moins 30 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale ou du délégué syndical national ou, délégué syndical central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

Article 11-5
Niveau maximum d'absences

Le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article 11, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement ⁽¹¹⁾ en cas de pluralité d'établissements.

(11) Au sens de la législation relative à la représentation du personnel.

Il est égal à :

— 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés⁽¹²⁾,

(12) Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente.

— 1 %⁽¹³⁾ de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés

(13) Ce chiffre est, le cas échéant, arrondi au nombre entier le plus proche

(12)

(12) Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente.

Pour une entreprise ou un établissement ⁽¹¹⁾ de moins de 1 000 salariés

(11) Au sens de la législation relative à la représentation du personnel.

⁽¹²⁾, ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2 % pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

(12) Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente.

Ces niveaux pourront être renégociés par accord signé au sein des entreprises, afin d'être adaptés et améliorés.

Article 11-6
Date d'effet

Les présentes dispositions de l'article 11 - autorisations d'absence - se substituent, avec effet au 16 février 2000, à celles de l'article 11 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Les jours pris au titre de l'ancien article 11 depuis le 16 février 2000 jusqu'à la date de signature du présent article s'imputent sur les droits de l'article 11-2 - Quota instances syndicales - et de l'article 11-3 - Quota congés syndicaux -.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui peuvent exister au niveau de l'entreprise et ne remettent pas en cause les dispositions existantes d'entreprise plus favorables.

Article 12
Congés des permanents syndicaux

Une organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salariés pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde, leur désignation ne prenant effet qu'à partir de la réception par l'employeur de l'accord du salarié désigné.

Lorsque le congé arrive à échéance et que le salarié ne l'a pas renouvelé avec un délai de prévenance de trois mois, le salarié concerné est réintégré dans l'entreprise dans son emploi ou dans un emploi similaire. Des mesures spécifiques à chaque entreprise sont prises, le cas échéant, pour faciliter sa réintégration professionnelle.

Avant sa réintégration, un entretien d'orientation de carrière a lieu à la demande de l'intéressé avec un responsable des ressources humaines de l'entreprise afin d'envisager une formation destinée à sa réintégration professionnelle.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la fédération, ou, à défaut, d'un syndicat national représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Les alinéas 3 et 4 du présent article s'appliquent lorsque cette mise

à disposition arrive à échéance.

Article 13 **Délégués du personnel**

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au Code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 14 **Comités d'entreprise et d'établissement**

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au Code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 15 **Comité central d'entreprise**

Le comité central comprend au maximum vingt membres titulaires et vingt membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité pourra faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des comités d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Au cas où la règle utilisée ne permet pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales et éventuellement les élus non présentés par une organisation syndicale, le ou les sièges en suspens sont attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des comités d'établissement dans le collège considéré.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont pourvus selon des modalités propres à chaque entreprise.

Les sièges éventuellement attribués aux élus non présentés par une organisation syndicale sont pourvus à l'issue d'une élection organisée dans chaque collège concerné à laquelle participent exclusivement les membres élus titulaires des comités d'établissement non présentés par une organisation syndicale.

Sont élus les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas de partage des voix, le siège est attribué au plus âgé.

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de deux ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

Article 16 **Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de cinquante salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10 du Code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de trois cents salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur ⁽⁹⁾.

(9) Articles R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du Code du travail.

Article 17 **Réintégration professionnelle**

La profession examinera les dispositions et conditions spécifiques susceptibles de faciliter la réintégration professionnelle des permanents syndicaux ayant assuré des mandats de longue durée.

Titre III **Contrat de travail**

Chapitre 1 **Embauche - Période d'essai**

Article 18 **Embauche**

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par l'article 33 et suivants de la présente convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur ⁽¹⁰⁾.

(10) Article L. 212-4-5 (1^{er} alinéa) du Code du travail.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

Article 19 **Période d'essai**

Mod. par Avenant 8 juin 2023, étendu par arr. 18 juill. 2023, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 9 sept. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association Française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de trois mois de présence effective et pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à trois mois de présence effective.

(Avenant 8 juin 2023, étendu) Pour les cadres embauchés à durée indéterminée, la période d'essai est de quatre mois de présence effective, sauf durées plus courtes fixées entre les parties dans le contrat de travail. La période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à quatre mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés, ...) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas sept jours calendaires, le terme de la période d'essai ou le cas échéant de la période d'essai renouvelée ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins cinq jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins cinq jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de deux jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Le préavis est porté à cinq jours ouvrés dans les autres cas.

Chapitre 2

Contrat de travail spécifique

Article 20

Contrat d'auxiliaire de vacances

Les signataires de la présente convention collective constatent que, dans la profession bancaire, il est d'usage depuis de nombreuses années de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les vacances scolaires ou universitaires par contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur ⁽¹¹⁾ qui précise qu'« il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

(11) Article L. 122-1-1-3° du Code du travail.

Le contrat est conclu à durée déterminée à terme précis durant les vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération.

Les auxiliaires de vacances reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) applicable en fonction de la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à un jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (RIPS - IREPS....).

Les auxiliaires de vacances perçoivent, à l'issue de la période travaillée, l'indemnité compensatrice légale de congés payés.

Les auxiliaires de vacances bénéficient enfin des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

**Article 21
(Réservé)**

**Chapitre 3
Principes généraux et déontologie**

**Article 22
Liberté d'opinion**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

**Article 23
Non-discrimination et égalité professionnelle**

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme / femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

**Article 24
Principes de déontologie**

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants,
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi,
- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur ⁽¹²⁾ en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercées par le salarié.

(12) Notamment article L. 122-35 du Code du travail.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en

entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et en particulier dans celles ayant la qualité de prestataire de services d'investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur ⁽¹³⁾ et des règlements de la commission des opérations de bourse (COB) et du conseil des marchés financiers (CMF).

(13) En particulier la loi de modernisation des activités financières du 2 juillet 1996.

Chapitre 4

Sanctions

Article 25

Sanctions

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit,
- blâme,
- rétrogradation impliquant un changement de poste,
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder cinq ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder un mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou de la commission paritaire de la banque suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27.1.

Chapitre 5

Rupture du contrat de travail

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

Article 26

Licenciement pour motif non disciplinaire

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle. Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

Article 26.1

Procédure

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de sept jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques ⁽¹⁴⁾, à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

(14) Inaptitude médicale, par exemple.

Un délai minimum de réflexion de sept jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les dix jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués

du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

Article 26.2

Indemnisation

Tout salarié licencié en application de l'article 26 comptant au moins un an d'ancienneté⁽¹⁵⁾, bénéficie d'une indemnité de licenciement.

(15) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail sont également validées, les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel⁽¹⁶⁾ que le salarié a ou aurait perçu

(16) Défini à l'article 39.

⁽¹⁷⁾ au cours des douze derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

(17) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Cette indemnité est égale à

— $1/2 \times (13/14,5)$ ⁽¹⁸⁾ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1

(18) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

^{er} janvier 2002,

— et 1/5^{ème} d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1^{er} janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à $24 \times (13/14,5)$

⁽¹⁹⁾ d'une mensualité pour les cadres et à $18 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

(19) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le plafond fixé dans la convention collective du 20 août 1952.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à quinze mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Article 27

Licenciement pour motif disciplinaire

L'employeur, qui en vertu de son pouvoir disciplinaire prononce le licenciement pour faute d'un salarié, doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

Article 27.1

Procédure

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur ⁽²⁰⁾.

(20) Article L. 122-41 du Code du travail.

Le salarié dispose d'un délai de cinq jours calendaires, à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

— la commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise, si elle existe ;

les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive ⁽²¹⁾.

(21) Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue la commission paritaire de recours interne ne traite pas tel ou tel élément de son objet.

— ou la commission paritaire de la banque.

Ces deux recours sont exclusifs l'un de l'autre.

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de trente jours calendaires à partir de la date de saisine de l'instance de recours interne ou de la commission paritaire de la banque. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les trente jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de

recours interne à l'entreprise ou la commission paritaire de la banque - formation « recours » - n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

Article 27.2

Indemnisation

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 28

Licenciement en cas de condamnation

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du Code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 122-14 et suivants du Code du travail et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

Article 29

Licenciement pour motif économique

Article 29.1

Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

Dans les dix jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

Article 29.2

Procédure pour licenciement collectif pour motif économique

a

Consultations des instances représentatives

Elles se font conformément à la législation applicable ⁽²²⁾ au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective à savoir :

(22) Articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail.

— lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers - repères tels qu'ils figurent dans l'annexe .

Cette consultation se fait auprès :

- du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
- ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou (des) comité(s) d'établissement concerné(s) ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe.

— lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29.2 b) ci-après.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004) L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29.2 b) ci-après.

b
Tableau fixant l'ordre des licenciements

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de trois critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

— établissements : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction,

— nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la nomenclature des emplois élaborée par l'AFEC ⁽²³⁾.

(23) La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'Association française des établissements de crédit (devenue Association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, AFECEI, en juillet 1996).

Les trois critères visés au 2^{ème} alinéa du présent article sont :

1) Les charges de famille

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27^{ème} anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

2) La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des trois dernières années.

3) L'ancienneté

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise, par année entière, entendue de date à date. L'entreprise peut reconnaître l'ancienneté acquise par son salarié, au titre d'une activité salariée, effectuée dans une autre entreprise du groupe, soit volontairement, soit au titre de la législation en vigueur.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Article 29.3
Indemnisation

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12^{ème} du salaire de base annuel ⁽²⁴⁾ que le salarié a ou aurait perçu

(24) Défini à l'article 39.

⁽²⁵⁾ au cours des douze derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

(25) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté⁽²⁶⁾, bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

(26) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

— 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1^{er} janvier 2002,

— et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à vingt-quatre mensualités pour les cadres et à dix-huit mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1^{er} janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à dix-huit mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âge visées par ce dispositif.

Article 30 Préavis

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise (1)	Démission des techniciens des métiers de la banque	Démission des cadres	Licenciement des techniciens des métiers de la banque	Licenciement des cadres
Ancienneté de moins de 2 ans	1 mois (2)	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois
(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective. (2) Les mois s'entendent de date à date.				

En cas de licenciement :

— le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification ;
— pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter deux heures chaque jour ; ces deux heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

Article 31 Départ à la retraite

Mod. par Résultant de : Accord 29 mars 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO. 26 juill. à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au JO, soit le 27 juill.

Le départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans, ou avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du Code la sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins dix ans d'ancienneté⁽¹⁾ dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

(1) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

— de 10 à 14 ans d'ancienneté⁽¹⁾ dans l'entreprise : 2/3 de mensualité,

(1) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

— de 15 à 19 ans d'ancienneté⁽¹⁾ dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4,

(1) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

— de 20 à 29 ans d'ancienneté⁽¹⁾ dans l'entreprise : 2 mensualités,

(1) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

— 30 ans d'ancienneté⁽¹⁾ et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et 1/2 majorées de 1/20

(1) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total au partiel pour les durées prévues par la convention collective.

ème de mensualité par année d'ancienneté⁽¹⁾ acquise dans l'entreprise à compter de la 31

(1) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total au partiel pour les durées prévues par la convention collective.

ème année.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

(Al. exclu de l'extension par arr. du 18 juill. 2005, JO 26 juill.)

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13^{ème}(2)

(2) La Convention collective du 20 août 1952 retenait pour assiette de calcul une mensualité égale à 1/14.5 du salaire de base annuel du salaire de base annuel⁽³⁾

(3) Défini à l'article 39.

que le salarié a ou aurait perçu⁽⁴⁾

(4) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.»

Article 32

Mise à la retraite

Mod. par Accord 29 mars 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO. 26 juill. à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au JO, soit le 27 juill.

Accord 11 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :

CGT - FO ;

CFTC ;

CGT.

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus, se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de trois mois.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, et à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

(Al précédent remplacé par accord 11 janv. 2006, non étendu) L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale. Cette possibilité peut être mise en œuvre lorsque le salarié atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale ou avant cet âge lorsque le salarié peut bénéficier des dispositions prévues aux articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du même code. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

Indemnité de mise à la retraite :

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du Code du travail. En cas de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, cette indemnité est majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

• Mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une

mensualité de base⁽¹⁾

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

par

année d'ancienneté⁽²⁾

(2) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

dans l'entreprise.

• Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base⁽¹⁾ par année d'ancienneté

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(2) dans l'entreprise.

(2) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

• Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base⁽¹⁾ par année d'ancienneté

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(2) dans l'entreprise.

(2) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

• Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base⁽¹⁾ par année d'ancienneté

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(2) dans l'entreprise.

(2) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

• Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base⁽¹⁾ par année d'ancienneté

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(2) dans l'entreprise.

(2) Outre les périodes de présence effective au travail sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Titre IV

Gestion des ressources humaines

Chapitre 1

Classification

Article 33

Grille de classification

(glossaire en annexe III)

Mod. par Accord 24 nov. 2008, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.

La classification a pour objectifs d'une part de définir et de hiérarchiser des niveaux et d'autre part de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

— en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus à l'article 40 ;

— en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

— dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;

— dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 33.1

Mise en oeuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

Article 33.2

Grille

Techniciens des métiers de la banque

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

Techniciens, niveau A

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau B

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

Techniciens, niveau C

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau D

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

(Accord 24 nov. 2008, étendu) Les titulaires du BTS banque «option Marché des particuliers» ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau E

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

(Accord 24 nov. 2008, étendu) Les titulaires du BTS banque «option Marché des professionnels», de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du Cycle de Professionnalisation Certifié «Conseiller Clientèle de Professionnels» ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle de niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

(Accord 24 nov. 2008, étendu) Les titulaires du Cycle de Développement Professionnel Certifié «Conseiller Patrimonial Agence» ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. :

Techniciens, niveau G

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

Cadres

L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration,
- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité,
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes

qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion,

— de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

Il peut s'agir :

— de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés,

— de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises,

— de l'exercice d'une fonction d'expert.

Article 34 Grille de correspondance

La conversion entre les niveaux de la classification de la présente convention collective et les coefficients de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 est réalisée au moyen d'une grille de correspondance figurant en annexe IV de la présente convention collective.

Un bilan paritaire au niveau de l'entreprise destiné à faire le point sur l'application de cette grille de correspondance devra être réalisé avant le 31 mars 2000 au plus tard et portera notamment sur les niveaux intermédiaires existant en 1999 ainsi que sur les éventuels ajustements.

Article 35 Métiers-Repères

Afin d'illustrer la nouvelle grille de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe de la présente convention collective.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

Chapitre 2 Évaluation

Article 36 Évaluation

Mod. par Accord 9 févr. 2015, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CGC ;

FBA CFDT.

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les deux ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

— elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;

— elle permet d'apprécier les performances du salarié ;

— elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;

— elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;

-
- elle permet d'identifier les besoins en formation du salarié liés à l'évaluation de la performance ;
 - ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

Cette évaluation ne se confond pas avec l'ensemble des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié régis par la loi ou les accords professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche sont précisées, conformément à la législation en vigueur, dans l'accord relatif à la formation professionnelle applicable dans les banques

Chapitre 3

Mobilité

Article 37

Mobilité

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de deux jours ouvrés se cumulant avec les deux jours de déménagement prévus à l'article 59-1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

Chapitre 4

Formation

Article 38

Formation

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière,
- de la performance et de la compétitivité des entreprises,
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions,
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures,
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions,
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de cinq ans : il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

Sont notamment indispensables :

- l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer,

— l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- formations en stage,
- formations appliquant la pédagogie de l'alternance,
- auto-formations assistées ou non par un système de tutorat,
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement,
- formations intégrant les nouvelles technologies éducatives,
- formation sur le poste de travail,
- ...

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation quinquennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'article L. 933-2 du Code du travail :

- les éléments qui peuvent contribuer :
 - à l'amélioration de la qualité des actions de formation,
 - au développement de l'alternance,
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation ...),
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle,
- le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCA Banques et le CFPB.

Titre V Rémunération

Chapitre 1 Dispositions salariales au niveau de la branche

Article 39 Versement et composition des salaires de base

(Voir aussi « Durée et aménagement du temps de travail » dans les Banques AFB et dans les Banques populaires)

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales ⁽³¹⁾.

(31) Égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

La treizième mensualité, calculée prorata temporis, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Au 1^{er} janvier 2000, les points définitivement acquis (coefficient, diplôme, ancienneté, langue, points personnels, points personnels garantis) avant cette date sont intégrés pour leur valeur annuelle en totalité dans le salaire de base désormais exprimé en francs ou en euros.

Article 40 Salaires minima conventionnels

À chacun des onze niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté,
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de cinq ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Les salaires minima annuels hors ancienneté visés ci-dessus sont fixés en francs ou en euros ; ils sont également exprimés en points bancaires.

L'annexe VI indique les valeurs des minima hors ancienneté en date du 1^{er} janvier 2000.

La valeur du point bancaire au 1^{er} janvier 2000 est de 14 francs, soit 2,134 euros.

Les annexes VII et VII bis indiquent les valeurs des minima à l'ancienneté en francs et en euros en date du 1^{er} janvier 2000.

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39 en francs ou en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté dans l'entreprise auquel il appartient tel que défini dans les annexes VI, VII et VII bis.

Article 41 **Garantie salariale individuelle**

(Voir également les accords « Salaires »)

Mod. par Accord, 4 févr. 2005, étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} février 2005. Rédaction de l'art. 41 applicable à compter du 1^{er} juillet 2005.

Mod. par Accord 24 nov. 2008, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de cinq années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de la classification et à son ancienneté dans l'entreprise⁽¹⁾, et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur :

(1) « Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective. »

à 32 500 euros ou de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté dans l'entreprise, si cette somme est supérieure à 32 500 euros,

bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche (cf. grille en annexe VIII).

Le niveau du seuil de 32 500 euros sera réexaminé dans le cadre de la Commission paritaire de la banque avec une périodicité de cinq ans.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base et la grille de référence sont calculés au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté⁽¹⁾ dans l'entreprise du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

(1) « Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective. »

Cette garantie salariale est calculée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie à l'article 33, que celui-ci ait bénéficié ou non de la garantie au cours des années précédant l'examen de sa situation, et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

Article 42 **Négociation annuelle de branche**

Article 42.1 **Cadre de la négociation**

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation ;
- des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE, ...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques ;
- des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (article 42.2) ;

- l'évolution des salaires (article 42.3).

Article 42.2

Évolution des salaires minima

La négociation annuelle de branche prévue par l'article L. 132-12 du Code du travail porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis tels que définis à l'article 40 et ses annexes VI, VII et VII bis.

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté (annexe VI), il est possible :

- de prendre une mesure en francs, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement ;
- d'attribuer des points à certains niveaux ou à tous ;
- de modifier la valeur du point bancaire.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible :

- de prendre une mesure en francs ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille ;
- de prendre une mesure en francs ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

Article 42.3

Évolution des salaires

(Article dénoncé par la CFTC Banques par lettre du 18 mars 2008)⁽¹⁾

(1) Lettre de la CFTC Banques du 18 mars 2008.

Messieurs,

Conformément aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du Code du Travail, nous vous informons par la présente que la Fédération CFTC Banques a décidé de dénoncer ce jour les articles 42-3 et 48 de la Convention Collective de la Banque signée le 10 janvier 2000.

Cette dénonciation partielle est prévue à l'article 4-2 de ladite Convention.

Nous vous joignons pour information le courrier adressé ce jour au Président de l'Association Française des Banques.

Conformément à l'article L. 132-8, nous notifions parallèlement cette dénonciation aux autres organisations syndicales signataires de la Convention, ainsi qu'au Président du Groupe Banque Populaire, également signataire de la Convention Collective pour la partie employeurs.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42.1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- une augmentation possible - pour l'année ou pérenne - de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant ;
- les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42.2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la profession une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

Article 43

Prime de diplôme

Mod. par Accord 24 nov. 2008, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.

Tout salarié en activité reçoit, en une seule fois, à l'obtention du BP banque, de l'ITB ou du CESB une prime dont le montant sera fixé par un accord de branche ⁽⁵⁸⁾.

(58) Accord AFB relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001 (étendu par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004) :

Le montant de cette prime est fixé, pour les salariés obtenant leur diplôme à compter du 3 septembre 2001, respectivement à 1 450 euros pour les lauréats du BP Banque et à 1 900 euros pour ceux de l'ITB.

(Accord 24 nov. 2008, étendu) Les salariés en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, obtenant par le biais de la formation continue, à compter du 1^{er} janvier 2009, le BTS Banque, bénéficient d'une prime d'un montant de 1 600 €. Pour l'obtention de la Licence professionnelle bancaire, du Cycle de Professionnalisation Certifié «Conseiller Clientèle de Professionnels» ou du cycle de Développement Professionnel Certifié, «Conseiller Patrimonial Agence», la prime est de 1 700 €.

(Accord 24 nov. 2008, étendu) Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention par la voie de la formation professionnelle continue du BTS Banque, de la Licence professionnelle bancaire ou des diplômes professionnels délivrés par le CFPB pour le Cycle de Professionnalisation Certifié «Conseiller Clientèle de Professionnels» et pour le Cycle de Développement Professionnel Certifié «Conseiller Patrimonial Agence», une prime dont le montant est fixé par un accord de branche.»

Tout salarié s'engageant, en concertation avec son employeur, à obtenir un diplôme professionnel par la formation continue, s'inscrit dans une démarche de développement professionnel conduisant à une évolution de sa situation professionnelle en termes d'emploi, de classification et/ou de rémunération.

Article 44

Prime de transport

Les salariés des banques n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille-Aix en Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 30 francs par mois. Les salariés travaillant dans les autres agglomérations composées de plus de 100 000 habitants, telles qu'elles sont définies par l'INSEE (annexe IX), bénéficient d'une prime de transport de 23 francs par mois.

Les montants de cette prime sont renégociés en fonction de l'évolution de la législation.

Article 45

Indemnités diverses

Les indemnités diverses prévues à l'article 52-II 8° de la convention collective nationale du travail du personnel des banques du 20 août 1952 ⁽³³⁾, versées au titre du mois de décembre 1999 aux salariés qui en bénéficient déjà, leur sont maintenues tant que leurs conditions de travail justifiant le versement de ces primes n'ont pas été modifiées.

(33) Cet article est rappelé en annexe X aux fins exclusives de préciser le montant de ces indemnités.

Chapitre 2

Modalités d'application au niveau de l'entreprise

Article 46

Principe d'application

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble des banques ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous et à l'exception des entreprises en difficulté visées à l'article 48, pour l'application de l'article 42.3.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42.3 et 41.

Article 47

Modalités de versement des salaires

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales ⁽³⁸⁾.

(38) Égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

Article 48

Mesures salariales

(Article dénoncé par la CFTC Banques par lettre du 18 mars 2008)⁽¹⁾

(1) Lettre de la CFTC Banques du 18 mars 2008.

Messieurs,

Conformément aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du Code du Travail, nous vous informons par la présente que la Fédération CFTC Banques a décidé de dénoncer ce jour les articles 42-3 et 48 de la Convention Collective de la Banque signée le 10 janvier 2000.

Cette dénonciation partielle est prévue à l'article 4-2 de ladite Convention.

Nous vous joignons pour information le courrier adressé ce jour au Président de l'Association Française des Banques.

Conformément à l'article L. 132-8, nous notifions parallèlement cette dénonciation aux autres organisations syndicales signataires de la Convention, ainsi qu'au Président du Groupe Banque Populaire, également signataire de la Convention Collective pour la partie employeurs.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

À défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42.3, et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail, la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

L'accord de branche résultant le cas échéant de l'article 42.3 ne s'applique pas aux entreprises en situation déficitaire au cours du dernier exercice connu. Les entreprises se trouvant dans cette situation prévoient une clause de retour à meilleure fortune.

Titre VI Participation

Article 49 Participation des salariés aux résultats

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 441-1 et suivants du Code du travail, la participation prévue par les articles L. 442-1 et suivants du Code du travail et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 443-1 du Code du travail et suivants.

Pour œuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche engageront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de cinquante salariés.

Titre VII Garanties sociales

Article 50 Mise en oeuvre des garanties sociales

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la Sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

À défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie - accident du travail, maternité - adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004) La ou les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé ledit accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation - exprimée par écrit et motivée aux signataires - à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chapitre 1 Maternité - Adoption

Article 51 Maternité

Article 51.1 Durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise ⁽³⁵⁾ au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

(35) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

À l'issue de son congé maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire,
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article

51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Article 51.2 **Indemnisation**

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base ⁽³⁶⁾. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

(36) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre des deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base ⁽³⁶⁾ à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

(36) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 52 **Adoption**

Article 52.1 **Durée**

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de neuf mois d'ancienneté⁽³⁷⁾ à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

(37) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

A l'issue du congé légal d'adoption, le ou la salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire,
- de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52.2.

Le ou la salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Article 52.2 **Indemnisation**

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base ⁽³⁸⁾. Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

(38) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base ⁽³⁸⁾ à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

(38) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 53 Dispositions diverses

53.1 Congé parental d'éducation

Les dispositions législatives en vigueur ⁽³⁹⁾ relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

(39) Articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant quarante-cinq jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation ⁽⁴⁰⁾, ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

(40) Articles L. 532-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les dix jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Article 53.2 Réintégration

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

Chapitre 2 Maladie

Article 54 Maladie

(Concernant la banque populaire, Voir « Maladie-Modification de l'article 54 », Accord du 28 juin 2010)

Mod. par Accord 26 mai 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du lendemain de jour de son dépôt

Mod. par Avenant 26 oct. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 26 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

54.1 Durée et modalités d'indemnisation (Avenant 26 oct. 2009, étendu)

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise⁽¹⁾, bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

⁽²⁾, versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

(2) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

— de 1 à 5 ans : 5 mois ;

- de 5 à 10 ans : 6 mois ;
- au-delà de 10 ans : 8 mois

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédent(s) employeur(s) dès lors que ce(s) dernier(s) relève(nt) du champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. À compter d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le premier jour d'absence pour le 1^{er} et 2^e arrêt et dès le 4^e jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le premier jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53-1 alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles incluses dans le calcul de cette période.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

54.2

« Montant de l'indemnisation » (Avenant 26 oct. 2009, étendu)

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermale agréée, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base ⁽⁴³⁾, en application des modalités définies à l'article

(43) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

54.1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés - supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la Caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

Article 55

Temps partiel thérapeutique

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la Sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la Sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

Article 56

Maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la Sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 3^o ou 4^o du Code de la Sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins dix années d'ancienneté⁽⁴⁴⁾, à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

(44) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit

à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés - supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base ⁽⁴⁵⁾, s'il avait travaillé pendant cette même période.

(45) Défini à l'article 39.

Article 57

Absences pour maladie ou cure thermique non rémunérée

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde d'un an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que deux fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermique agréée par la Sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la Sécurité sociale.

Chapitre 3 Invalidité

Article 58 Invalidité

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale, une pension complémentaire égale :

— dans le cas d'une invalidité 1^{ère} catégorie, à 10 % du salaire de base sur la tranche A et 40 % du salaire de base ⁽⁴⁶⁾ au-delà,

(46) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

— dans le cas d'une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, à 10 % du salaire de base sur la tranche A et 60 % du salaire de base ⁽⁴⁶⁾ au-delà.

(46) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties par moitié entre l'employeur et le salarié.

Chapitre 4 Congés particuliers

Article 59

Absences pour événements familiaux

Mod. par Avenant 27 sept. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du 1^{er} novembre 2010

Mod. par Accord 5 févr. 2013, étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Mod. par Avenant 18 sept. 2017, étendu par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill. applicable à compter du 1^{er} nov. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFDT ;

Banq CFTC ;

SNB CFE CGC.

Article 59.1

Autorisation d'absence

Une autorisation d'absence, non fractionnable, est accordée, sur présentation d'un justificatif, aux salariés présents à leur poste de travail, quelle que soit leur ancienneté, dans les circonstances suivantes :

(Avenant 18 sept. 2017, étendu)

	Jours ouvrés ⁽¹⁾
Mariage ou union par PACS ⁽²⁾ du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par PACS)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
⁽¹⁾ Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur ⁽²⁾ (Exclu de l'extension par arr. 29 juin 2018, JO 5 juill.) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.	

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

Article 59.2

Rémunération

— pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté⁽⁴⁷⁾, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux,

(47) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

— pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

59-3

(Avenant 5 févr. 2013, étendu)

L'employeur prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours consécutifs au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

Article 60

Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

Une autorisation d'absence rémunérée de trois jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de quatorze ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale. Ce nombre est porté à six jours si le salarié assume la charge de deux enfants âgés de moins de quatorze ans et à neuf jours pour trois enfants et plus âgés de moins de quatorze ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de deux jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de quatorze ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

Titre VIII

Temps de travail

(Résultant de l'avenant du 29 mai 2001 étendu par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

(Voir aussi « Durée et aménagement du temps de travail » dans les Banques AFB et dans les Banques populaires)

Chapitre 1

Durée du travail

Article 61

Temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée de travail :

- le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises) ;
- le temps passé par :
 - les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;
 - les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
 - les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du Code du travail.

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du Code du travail, elle est assimilée selon l'article L. 451-2 à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Article 62

Heures supplémentaires et repos compensateur

Sont concernés par les présentes dispositions, l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1 à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 III du Code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de quatre semaines ou sur l'année dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du Code du travail.

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord, ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- tout ou partie de la bonification légale due au titre des heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos pris selon les modalités légales, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente ;
- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;
- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

Article 63

Répartition du temps de travail

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1 2^{ème} alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du Code du travail et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du Code du travail. Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

Chapitre 2

Congés payés

Article 64

Droits à congés payés

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, un an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après, ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26^{ème} jour supplémentaire de congé rémunéré à compter de la prochaine période de référence suivant la date de signature du présent avenant.

L'attribution de ce 26^{ème} jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 212-9 II et/ou L. 212-15-3 III du Code du travail, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26^{ème} jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins d'un an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

4 semaines	3	Jours ouvrés
8 semaines	5	Jours ouvrés
12 semaines	7	Jours ouvrés
16 semaines	9	Jours ouvrés
20 semaines	11	Jours ouvrés
24 semaines	13	Jours ouvrés
28 semaines	16	Jours ouvrés
32 semaines	18	Jours ouvrés
36 semaines	20	Jours ouvrés
40 semaines	22	Jours ouvrés
44 semaines	24	Jours ouvrés

Article 65

Période de référence - Acquisition des droits

La période de référence est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 223-2 du Code du travail, fixer une période de référence différente.

Article 66
Ordre de départ en congé - Prise des congés

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint.

En application de l'article L. 223-7 du Code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du Code du travail.

Chapitre 3
Jours fériés

Article 67
Principe

Le 1^{er} mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3 III du Code du travail, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

Article 68
Dispositif d'application

Les exceptions au principe du deuxième alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires notamment en raison des spécificités de service ou d'activité, doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération - calculée sur le tableau horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires - du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonification et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformée en temps de repos.

ANNEXES

Titre I - Dispositions générales (Annexe I)

Annexe I : Modalités de transition

Date de référence à prendre en compte pour l'application de la présente convention collective⁽⁴⁸⁾ pour les situations commençant antérieurement au 1

(48) Appelée dans le corps de cette annexe : texte nouveau ; l'appellation : texte ancien, faisant référence à la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952.

er janvier 2000 ou postérieurement au 31 décembre 1999

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
• Salarié rompant sa période d'essai ou employeur mettant fin à celle-ci :	- Date de notification de la rupture de la période d'essai antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date de notification de la rupture de la période d'essai postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article50 Texte nouveau : article19
• Congé accordé aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions corporatives, paritaires ou aux réunions des organisations syndicales signataires de la convention collective :	- Date de début du congé antérieure à la date d'effet de l'article11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000 - Date de début du congé postérieure à la date d'effet de l'article11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000	Texte ancien : article71 Texte nouveau : article11
• Congé sans solde pour mandat syndical :	- Date de début du congé sans solde antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date de début du congé sans solde postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article72 Texte nouveau : article12
• Procédure de recours du salarié : a) Saisine par le salarié du conseil de discipline ou de la Commission régionale paritaire Saisine par le salarié de la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise si elle existe ou saisine de la Commission paritaire de la banque b) Saisine en appel par le salarié de la Commission régionale paritaire ou de la Commission nationale paritaire	- Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999 - Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : articles33 et34 Texte nouveau : article27.1 Texte ancien : article41 Plus de saisine possible
• Procédure de recours de l'employeur :	- Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1 ^{er} janvier 2000	Texte ancien : article42

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
Saisine en appel par l'employeur de la Commission régionale paritaire ou de la Commission nationale paritaire	- Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999	Plus de saisine possible
• Licenciement collectif économique - Établissement du tableau	- Date de première consultation de la 1 ^{ère} instance représentative du personnel concernée antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date de première consultation de la 1 ^{ère} instance représentative du personnel concernée postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article49 Texte nouveau : article29.2 b)
• Dispositions relatives aux diplômes :	- Date d'obtention du diplôme antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date d'obtention du diplôme postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article52-II-6° Texte nouveau : article43
• Dispositions relatives à la maternité : • Dispositions relatives à l'adoption :	- Date de début du congé prénatal légal antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date de début du congé prénatal légal postérieure au 31 décembre 1999 - Date d'arrivée de l'enfant au foyer antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date d'arrivée de l'enfant au foyer postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article69 Texte nouveau : article51 Texte ancien :69 Texte nouveau :52
• Dispositions relatives au congé maladie :	- Date de début de l'arrêt de travail antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date de début de l'arrêt de travail postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article65 Texte nouveau : article54
• Dispositions relatives à la maladie de longue durée :	- Date du début du premier arrêt antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date du début du premier arrêt postérieure au 31 décembre 1999	Texte ancien : article65 Texte nouveau : article56
• Absence pour événements familiaux :	- Date de l'événement antérieure au 1 ^{er} janvier 2000 - Date de l'événement postérieure au 31 janvier 1999	Texte ancien : article70 Texte nouveau : article59

Titre III - Contrat de travail (Annexe II)

Mod. par Résultant de : Accord 29 mars 2005, étendu par arr. 18 juill. 2005, JO. 26 juill. à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au JO, soit le 27 juill.

Commission paritaire de recours interne

Les dispositions de la présente convention collective prévoient la possibilité pour un salarié ayant fait l'objet d'une procédure de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire de saisir la Commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe.

Un salarié mis à la retraite avant l'âge de 65 ans à la date de la rupture de son contrat de travail, contre son avis, peut également saisir la Commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article27-1 de la présente convention et produit des effets identiques.

La mise en place de cette Commission paritaire de recours interne au sein de l'entreprise est facultative.

Cette annexe a pour objet de définir, à titre de référence supplétive, les modalités de mise en place ainsi que les

règles de fonctionnement d'une Commission paritaire de recours interne dans l'hypothèse où l'entreprise décide de la mettre en place.

Mise en place

La mise en place de la Commission paritaire de recours interne est subordonnée à un accord d'entreprise.

Cette Commission est composée :

- d'une délégation syndicale comprenant un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle représentée dans l'entreprise, désigné parmi le personnel de l'entreprise,
- d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise, au plus égal à celui de la délégation syndicale.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Dans le cas où seule une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche est représentée dans l'entreprise, la Commission est composée de deux membres, désignés parmi le personnel de l'entreprise, pour la délégation syndicale et de deux membres pour la délégation patronale.

La désignation des membres de la délégation syndicales est valable pour une durée de deux ans.

Les membres désignés par les organisations syndicales ne peuvent être remplacés au cours de leur mandat qu'en cas de :

- fin de contrat de travail ;
- démission du mandat ;
- absence de longue durée.

En cas de remplacement, la durée du mandat varie en fonction de la date d'échéance du mandat du membre remplacé.

Fonctionnement

La présidence est assurée par un membre de la délégation patronale.

La Commission paritaire de recours interne doit se réunir dans un délai de vingt et un jours calendaires suivant la demande du salarié. La Commission doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue par écrit de chaque délégation (syndicale et patronale).

En cas de recours contre une décision disciplinaire, l'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours calendaires à l'avance. Les membres de la Commission auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle sera communiqué aux membres de la Commission également au moins huit jours calendaires à l'avance.

Au cours de la réunion, sera entendu le salarié, éventuellement assisté, ou son représentant choisi parmi le personnel de l'entreprise.

Titre IV - Gestion des ressources humaines (Annexes III à V)

Annexe III : Glossaire

Poste :

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

Emploi-type :

Un regroupement de postes suffisamment « proches » en termes de contenu⁽⁴⁹⁾ pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

(49) c'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées

Métier :

Un regroupement d'emplois-types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

Famille professionnelle :

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution, ...) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

Performance :

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

Compétence :

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné.

— Les connaissances sont acquises en formation initiale et continue.

— Les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail.

— Les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en terme de comportements professionnels (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

Qualification professionnelle :

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier, ...) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences).

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

Classification :

Une grille construite a priori qui permet d'établir une hiérarchie des emplois-types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

Annexe IV : Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de

**ANNEXE IV :
GRILLE DE CORRESPONDANCE
ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE
GRILLE DE CLASSIFICATION
CONVENTIONNELLE**

ANCIENNE GRILLE DE CLASSIFICATION		NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION	
EMPLOYES coefficient de base		TECHNICIENS DES METIERS DE LA BANQUE	
270	}		niveau A
290			
300			
320			
345	}		niveau B
365			
GRADES catégorie — coefficient de base			
classe II	395		niveau C
classe II	420		niveau D
classe III	450		niveau E
classe III	480		niveau F
classe IV	535		niveau G
CADRES catégorie — coefficient de base			CADRES
classe V	655		niveau H
classe VI	750		niveau I
classe VII	870		niveau J
classe VIII	1000		niveau K

NB : Les salariés, membres de la direction relevant des cadres « hors classification » au titre de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 sont, à compter du 1^{er} janvier 2000, cadres hors classification.

Annexe V - Métiers-repères

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

Mod. par Accord 16 mars 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} mois qui suit sa signature⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Les métiers du client

— Métiers du client particulier

Emplois-types : conseiller clientèle particulier / chargé de développement clientèle particulier, conseiller assurance «client particulier», chargé de relation à distance / conseiller en ligne, spécialiste moments de vie (retraite, divorce, succession, etc.), conseiller «clients séniors», chargé de service à la clientèle, chargé d'accueil, chargé de renfort commercial client particulier, etc.

— Métiers du client professionnel

Emplois-types : conseiller clientèle professionnels / chargé d'affaires professionnels, chargé de clientèle particuliers-professionnels (vie pro/perso, professions libérales, agriculteurs, etc.), chargé de commerce numérique / digital, chargé de renfort commercial client professionnel, conseiller assurance «client professionnel», etc.

— Métiers du client entreprise

Emplois-types : chargé de relations commerce international, chargé d'affaire PME-PMI, gestionnaire clientèle entreprise, chargé d'affaires grands comptes, chargé de clientèle institutionnels / associations, spécialiste des start-up / nouvelle économie, chargé de renfort commercial «client entreprise», conseiller assurance «client entreprise», etc.

— Métiers du conseil en patrimoine / banque privée

Emplois-types : conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant / banquier privé, gérant de portefeuille sous mandat / analyste portefeuille, conseiller en financement participatif et solutions alternatives, etc.

— Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale

Emplois-types : directeur commercial / responsable développement commercial, directeur d'agence / de centre d'affaires, responsable d'agence / de point de vente, responsable de groupes d'agences / multisites, responsable d'une équipe de téléconseillers / responsable d'une plateforme téléphonique / superviseur, responsable de secteur géographique (régional, national, international), responsable d'équipe commerciale (particuliers, professionnels, entreprises), etc.

— Métiers des activités de marché

Emplois-types : opérateur de marché (trader), responsable de la détermination des prix (pricer), originateur, conseiller clientèle sur les marchés financiers (sales), arbitragiste, syndicateur, chargé de financements structurés, etc.

— Métiers du conseil en opérations et produits financiers

Emplois-types : chargé d'affaires fusion / acquisition, ingénieur d'affaires, ingénieur financier, ingénieur recherche marchés financiers, monteur / négociateur d'opérations financières / chargé d'affaires produits financiers / chargé d'affaires financements spécialisés, négociateur crédits exports / négociateur en produits de commerce international, experts cryptomonnaies, banquier conseil (senior banker), etc.

— Métiers d'appui aux forces de vente

Emplois-types : responsable / gestionnaire de middle office, spécialiste des services après-vente, expert des opérations bancaires / financières, gestionnaire de middle office «grandes entreprises», technico-commercial, expert en processus, gestionnaire de flux, etc.

Les métiers supports

— Métiers du risque

Emplois-types : analyste / spécialiste risques crédits / opérationnel / marché / liquidité / nouveaux risques, spécialiste du recouvrement / pré-contentieux / contentieux, responsable des risques, analyste des engagements, etc.

— Métiers du traitement bancaire

Emplois-types : responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, opérateur de traitement bancaire, technicien de back-office, gestionnaire de back-office international / marché / grandes entreprises, etc.

— Métiers de l'informatique

Emplois-types : responsable technique / de production, responsable de domaines / cloud, spécialiste de la relation client SI / supports informatiques, spécialiste informatique / bureautique et supports, webdesigner, responsable d'optimisation par les moteurs de recherche (search engine optimization, SEO) / responsable d'optimisation du référencement en ligne, référent en architecture «cryptologie / cryptomonnaie», développeur en interface de programmation

d'application (application programming interface, API), expert en cybersécurité, expert en agilité (agile coach, chapter lead, IT tribe lead, product owner, scrum master, tech lead, etc.), etc.

— Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat

Emplois-types : chargé d'exploitation / spécialiste du respect des procédures et des normes, chargé de l'organisation / spécialiste de l'amélioration de la performance, spécialiste de l'organisation du travail/préventeur, spécialiste «qualité / méthode», spécialiste RSE / responsable des achats responsables (ethical sourcing officer, ESO), acheteur, responsable des achats, assistant / secrétaire, etc.

— Métiers du juridique / fiscalité

Emplois-types : conseiller fiscal / fiscaliste, juriste / chargé d'études juridiques (droit bancaire, droit international, droit des affaires, droit des activités financières, etc.), conseiller juridique en assurance, juriste en droit des contrats électroniques / en droit des technologies de l'information et de la communication, etc.

— Métiers du marketing / communication

Emplois-types : chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de marché, spécialiste marketing, chargé de communication (interne, externe, événementiel, etc.), développeur de croissance (growth hacker), spécialiste des réseaux sociaux / de la marque employeur digitale, chargé de la performance opérationnelle, responsable de l'optimisation de l'expertise, chargé de la performance relationnelle, stratège créatif (creative strategist), responsable de l'expérience client, gestionnaire de la communauté clients, responsable de communautés locales, gestionnaire de trafic (traffic manager), etc.

— Métiers des ressources humaines

Emplois-types : spécialiste des rémunérations, spécialiste des relations sociales, spécialiste de la formation professionnelle, gestionnaire administratif du personnel, spécialiste des ressources humaines, référent santé / handicap / conditions et qualité de vie au travail, métiers de la santé, etc.

— Métiers de la comptabilité / finance

Emplois-types : chargé d'études / comptables, analyste comptabilité / reporting réglementaire / finances / automatisation des budgets, contrôleur comptabilité / finances, responsable comptabilité / finances, responsable du développement des données techniques, contrôleur de gestion analytique et budgétaire, gestionnaire de trésorerie, etc.

— Métiers des services généraux / immobilier

Emplois-types : responsable immobilier de l'entreprise, expert en travaux immobiliers, coordinateur / responsable de travaux, manager modélisateur des données du bâtiment (building information modeling manager, BIM), spécialiste des outils connectés, responsable des services généraux, agent / technicien des services généraux, chauffeur, référent sécurité, etc.

Les métiers transverses

— Métiers du contrôle / conformité

Emplois-types : auditeur interne, chargé de contrôle permanent, chargé de contrôle périodique, chargé de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale, etc.), déontologue, chargé de la conformité (compliance officer), référent «cyber-risques», correspondant CNIL / DPO, etc.

— Métiers de la donnée / data

Emplois-types : responsable de la qualité des données (data quality manager) / gestionnaire de données (data steward), analyste de données (data analyst) / scientifique de la donnée (data scientist), responsable d'analyse de données (chief analyst officer), responsable de la donnée (chief data officer), ingénieur de la donnée (data engineer), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (natural language programming, NLP), traducteur visuel de données (datavizualisator), architecte de la donnée (data architect), spécialiste de l'analyse RH (HR analytics), propriétaire du traitement des données (data process owner), etc.

— Métiers de la sécurité des données / intelligence artificielle

Emplois-types : responsable de projet biométrique, expert en sécurité biométrique, responsable de la sécurité des objets connectés, chargé de la sécurisation des nuages informatiques (clouds), spécialiste en protection des données clients, expert en chaîne de blocs (blockchain) / spécialiste en technologie des registres distribués (distributed ledger technology, DLT¹), etc.

¹ Système numérique qui enregistre des transactions d'actifs et leurs détails dans plusieurs emplacements à la fois. Contrairement aux bases de données traditionnelles, la DLT ne dispose pas d'un dépôt de données de référence ni de fonction d'administration centralisée.

— Métiers du projet / accompagnement du changement

Emplois-types : responsable de projet et de la conduite technologique créatif (creative technologist), directeur de transformation, accompagnateur aux nouveaux usages, etc.

Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification

Amplitude de classification nouvelle nomenclature des métiers AFB

	TECHNICIENS							CADRES				
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
Métiers du client particulier		(1)										
Métiers du client professionnel												
Métiers du client entreprise												
Métiers du conseil en patrimoine / banque privée												
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale												
Métiers des activités de marché												
Métiers du conseil en opérations et produits financiers												
Métiers d'appui aux forces de vente												
Métiers du risque												
Métiers du traitement bancaire												
Métiers de l'informatique												
Métiers de l'organisation / qualité / RSE / achat												
Métiers du juridique / fiscalité												
Métiers du marketing / communication												
Métiers des ressources humaines												
Métiers de la comptabilité / finance												
Métiers des services généraux / immobilier												
Métiers du contrôle / conformité												
Métiers de la donnée / data												
Métiers de la sécurité des données / intelligence artificielle												
Métiers du projet / accompagnement du changement												

(1) Les salariés relevant du métiers-repère métiers du client particulier et exerçant l'emploi de conseiller clientèle particuliers en CDI depuis au moins six mois dans le poste, ont vocation à être classés, a minima, au niveau C

Titre V - Rémunération (Annexes VI à X)

Annexe VI : Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté

Accord du 29 octobre 2002

[Étendu par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} novembre 2002

(Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail)

Niveau	En euros (1)	En points bancaires (2)
Techniciens		
A	14 043	6 562
B	14 742	6 889
C	15 373	7 184
D	16 814	7 857
E	17 614	8 231
F	19 215	8 979
G	21 298	9 952
Cadres		
H	23 607	11 031
I	28 843	13 478
J	34 849	16 285
K	41 469	19 378
(1) 1 euro = 6,55957 F.		
(2) Valeur du point bancaire = 2,14 €		

Accord du 20 octobre 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2004

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	En euros (1)	En points bancaires (2)
Techniciens		
Niveau A	14605	6825
Niveau B	15184	7095
Niveau C	15834	7399
Niveau D	17318	8093
Niveau E	18142	8478
Niveau F	19791	9248
Niveau G	21937	10251
Cadres		
Niveau H	24315	11362
Niveau I	29708	13882
Niveau J	35894	16773

	En euros (1)	En points bancaires (2)
Niveau K	42713	19959
(1) 1 euro = 6,55957 francs.		
(2) Valeur du point bancaire = 2,14 euros.		

Accord du 4 février 2005

[Étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} février 2005]

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} février 2005

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	En euros (1)	En points bancaires (2)
Techniciens		
Niveau A	15 189	7 098
Niveau B	15 640	7 308
Niveau C	16 151	7 547
Niveau D	17 664	8 254
Niveau E	18 505	8 647
Niveau F	20 187	9 433
Niveau G	22 376	10 456
Cadres		
Niveau H	24 801	11 589
Niveau I	30 302	14 160
Niveau J	36 612	17 108
Niveau K	43 567	20 358
(1) 1 euro = 6,55957 francs. (2) Valeur du point bancaire = 2,14 euros		

Accord du 16 décembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 1^{er} avr., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève de convention collective de la bourse exclus de l'extension]

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 01 janvier 2006

Pour une durée du travail correspond à la durée légale du travail

	en euros (1)	en points bancaires (2)
Techniciens		
Niveau A	16 000	7 477
Niveau B	16 266	7 601
Niveau C	16 600	7 757
Niveau D	18 017	8 419

	<i>en euros (1)</i>	<i>en points bancaires (2)</i>
<i>Niveau E</i>	18 875	8 820
<i>Niveau F</i>	20 591	9 622
<i>Niveau G</i>	22 824	10 665
<i>Cadres</i>		
<i>Niveau H</i>	25 297	11 821
<i>Niveau I</i>	30 908	14 443
<i>Niveau J</i>	37 344	17 451
<i>Niveau K</i>	44 438	20 768
<i>(1) 1 euro = 6,55957 francs</i>		
<i>(2) valeur du point bancaire = 2,14 euros</i>		

Accord du 15 décembre 2006

[Étendu par arr. 22 juin 2007, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2007

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	<i>en euros (1)</i>	<i>en points bancaires (2)</i>
<i>Techniciens</i>		
<i>Niveau A</i>	16 480	7 701
<i>Niveau B</i>	16 754	7 829
<i>Niveau C</i>	17 098	7 990
<i>Niveau D</i>	18 467	8 630
<i>Niveau E</i>	19 347	9 041
<i>Niveau F</i>	21 106	9 863
<i>Niveau G</i>	23 395	10 932
<i>Cadres</i>		
<i>Niveau H</i>	25 929	12 117
<i>Niveau I</i>	31 681	14 804
<i>Niveau J</i>	38 278	17 887
<i>Niveau K</i>	45 549	21 285
<i>(1) 1 euro = 6,55957 francs</i>		
<i>(2) valeur du point bancaire = 2,14 euros</i>		

Accord du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.]

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2009

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires (1)
<i>Techniciens</i>		
Niveau A	17 140	8 009
Niveau B	17 430	8 145
Niveau C	17 780	8 308
Niveau D	19 113	8 931
Niveau E	20 024	9 357
Niveau F	21 845	10 208
Niveau G	24 214	11 315
<i>Cadres</i>		
Niveau H	26 837	12 541
Niveau I	32 790	15 322
Niveau J	39 618	18 513
Niveau K	47 143	22 029
(1) valeur du point bancaire = 2,14 euros		

Accord du 31 janvier 2011

[Étendu par arr. 7 juin 2011, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} avril 2011

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires (1)
<i>Techniciens</i>		
niveau A	18 000	8 411
niveau B	18 230	8 519
niveau C	18 550	8 668
niveau D	19 890	9 294
niveau E	20 830	9 734
niveau F	22 720	10 617

	en euros	en points bancaires (1)
niveau G	25 180	11 766
Cadres		
niveau H	27 910	13 042
niveau I	34 100	15 935
niveau J	41 200	19 252
niveau K	49 020	22 907
(1) valeur du point bancaire = 2,14 euros		

Accord du 5 février 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2013

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires ⁽¹⁾
Techniciens		
niveau A	18 540	8 664
niveau B	18 777	8 774
niveau C	19 107	8 929
niveau D	20 487	9 573
niveau E	21 455	10 026
niveau F	23 402	10 936
niveau G	25 935	12 119
Cadres		
niveau H	28 608	13 368
niveau I	34 953	16 333
niveau J	42 230	19 734
niveau K	50 246	23 479
(1) Valeur du point bancaire = 2,14 euros		

Procès-verbal de désaccord du 17 mars 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Banque CFDT ;

SNB CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2015

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires ⁽¹⁾
<i>Techniciens</i>		
niveau A	18 614	8 698
niveau B	18 852	8 809
niveau C	19 183	8 964
niveau D	20 569	9 612
niveau E	21 541	10 066
niveau F	23 496	10 979
niveau G	26 039	12 168
<i>Cadres</i>		
niveau H	28 722	13 421
niveau I	35 093	16 399
niveau J	42 399	19 813
niveau K	50 447	23 573
(1) Valeur du point bancaire = 2,14 euros		

Accord du 15 février 2016

[Non étendu applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2016

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires ⁽¹⁾
<i>Techniciens</i>		
niveau A	18 893	8 829
niveau B	19 135	8 942
niveau C	19 471	9 099
niveau D	20 878	9 756
niveau E	21 864	10 217
niveau F	23 848	11 144
niveau G	26 430	12 350
<i>Cadres</i>		

	<i>en euros</i>	<i>en points bancaires⁽¹⁾</i>
<i>niveau H</i>	<i>29 153</i>	<i>13 623</i>
<i>niveau I</i>	<i>35 619</i>	<i>16 644</i>
<i>niveau J</i>	<i>43 035</i>	<i>20 110</i>
<i>niveau K</i>	<i>51 204</i>	<i>23 927</i>
<i>(1) Valeur du point bancaire = 2,14 euros</i>		

Accord du 13 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC Banques ;

SNB - CFE CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2017

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	<i>en euros</i>	<i>en points bancaires⁽¹⁾</i>
Techniciens		
niveau A	18 969	8 864
niveau B	19 212	8 978
niveau C	19 549	9 135
niveau D	20 962	9 795
niveau E	21 951	10 257
niveau F	23 943	11 188
niveau G	26 536	12 400
Cadres		
niveau H	29 270	13 678
niveau I	35 761	16 711
niveau J	43 207	20 190
niveau K	51 409	24 023
<i>(1) Valeur du point bancaire = 2,14 euros</i>		

Accord du 7 février 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2021, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Banques ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

SNB CFE CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2019

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires ⁽¹⁾
Techniciens		
niveau A	19 348	9 041
niveau B	19 596	9 157
niveau C	19 940	9 318
niveau D	21 381	9 991
niveau E	22 390	10 463
niveau F	24 422	11 412
niveau G	27 067	12 648
Cadres		
niveau H	29 855	13 951
niveau I	36 476	17 045
niveau J	44 071	20 594
niveau K	52 437	24 503
(1) Valeur du point bancaire = 2,14 euros		

Annexe VII : Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

Accord du 29 octobre 2002

[Étendu par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004]

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} novembre 2002

(Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail)

Niveau	À 5 ans (en euros) (1)	À 10 ans (en euros) (1)	À 15 ans (en euros) (1)	À 20 ans (en euros) (1)
Techniciens				
A	14 392	14 824	15 268	15 726
B	15 108	15 562	16 028	16 509
C	15 755	16 228	16 715	
D	17 232	17 750	18 281	
E	18 052	18 595	19 153	
F	19 694	20 285	20 894	
G	19 828	22 484	23 158	
Cadres				
H	24 195	24 922		
I	29 561	30 447		
J	35 716	36 787		

Niveau	À 5 ans (en euros) (1)	À 10 ans (en euros) (1)	À 15 ans (en euros) (1)	À 20 ans (en euros) (1)
K	42 501	43 776		
(1) 1 euro = 6,55957 F.				

Accord du 20 octobre 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2004

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros (1)

	À 5 ans	À 10 ans	À 15 ans	À 20 ans
Techniciens				
Niveau A	14968	15417	15879	16355
Niveau B	15561	16029	16509	17004
Niveau C	16228	16715	17216	
Niveau D	17749	18283	18829	
Niveau E	18594	19153	19728	
Niveau F	20285	20894	21521	
Niveau G	22483	23159	23853	
Cadres				
Niveau H	24921	25670		
Niveau I	30448	31360		
Niveau J	36787	37891		
Niveau K	43776	45089		
(1) 1 euro = 6.55957 francs.				

Accord du 4 février 2005

[Étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} février 2005]

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} février 2005

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros⁽¹⁾

(1) 1 euro = 6,55957 francs.

	À 5 ans	À 10 ans	À 15 ans	À 20 ans
Techniciens				
Niveau A	15 567	16 034	16 514	17 009
Niveau B	16 028	16 510	17 004	17 514
Niveau C	16 553	17 049	17 560	
Niveau D	18 104	18 649	19 206	
Niveau E	18 966	19 536	20 123	
Niveau F	20 691	21 312	21 951	
Niveau G	22 933	23 622	24 330	
Cadres				
Niveau H	25 419	26 183		
Niveau I	31 057	31 987		
Niveau J	37 523	38 649		
Niveau K	44 652	45 991		

Accord du 16 décembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 1^{er} avr., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève de convention collective de la bourse exclus de l'extension]

Grille de salaires annuels minima de Branche à l'ancienneté au 01 janvier 2006

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros (1)				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	16 260	16 675	17 175	17 689
Niveau B	16 582	17 005	17 514	18 039
Niveau C	16 884	17 390	17 911	
Niveau D	18 466	19 022	19 590	
Niveau E	19 345	19 927	20 525	
Niveau F	21 105	21 738	22 390	
Niveau G	23 392	24 094	24 817	
Cadres				
Niveau H	25 927	26 707		
Niveau I	31 678	32 627		
Niveau J	38 273	39 422		
Niveau K	45 545	46 911		
(1) 1 euro = 6,55957 francs				

Accord du 15 décembre 2006

[Étendu par arr. 22 juin 2007, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 01 janvier 2007

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros (1)				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	16 748	17 176	17 690	18 220
Niveau B	17 079	17 515	18 040	18 581
Niveau C	17 391	17 912	18 449	
Niveau D	18 928	19 498	20 080	
Niveau E	19 829	20 425	21 039	
Niveau F	21 632	22 282	22 950	
Niveau G	23 976	24 697	25 437	
Cadres				
Niveau H	26 576	27 374		
Niveau I	32 470	33 442		
Niveau J	39 230	40 408		
Niveau K	46 684	48 084		
(1) 1 euro = 6,55957 francs				

Accord du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.]

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2009

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

en euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	17 420	17 860	18 400	18 950
Niveau B	17 760	18 220	18 760	19 320
Niveau C	18 090	18 630	19 190	19 760
Niveau D	19 590	20 180	20 783	21 406
Niveau E	20 523	21 140	21 775	22 429
Niveau F	22 389	23 062	23 753	
Niveau G	24 815	25 561	26 327	
Cadres				
Niveau H	27 506	28 332		

en euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Niveau I	33 606	34 612		
Niveau J	40 603	41 822		
Niveau K	48 318	49 767		

Accord du 31 janvier 2011

[Étendu par arr. 7 juin 2011, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} avril 2011

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	18 300	18 760	19 320	19 900
niveau B	18 630	19 110	19 700	20 280
niveau C	18 940	19 510	20 100	20 700
niveau D	20 390	21 000	21 620	22 270
niveau E	21 350	21 990	22 650	23 330
niveau F	23 280	23 980	24 700	25 440
niveau G	25 810	26 580	27 380	28 200
Cadres				
niveau H	28 600	29 465	30 345	
niveau I	34 950	36 000	37 080	
niveau J	42 220	43 490		
niveau K	50 250	51 750		

Accord du 5 février 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2013

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	18 849	19 323	19 900	20 497
niveau B	19 189	19 683	20 291	20 888
niveau C	19 508	20 095	20 703	21 321
niveau D	21 002	21 630	22 269	22 938
niveau E	21 991	22 650	23 330	24 030
niveau F	23 978	24 699	25 441	26 203
niveau G	26 584	27 377	28 201	29 046
Cadres				
niveau H	29 315	30 202	31 104	
niveau I	35 824	36 900	38 007	
niveau J	43 276	44 577	45 920	
niveau K	51 506	53 044	54 640	

Procès-verbal de désaccord du 17 mars 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Banque CFDT ;

SNB CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2015

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<i>Techniciens</i>				
niveau A	18 924	19 400	19 980	20 579
niveau B	19 266	19 762	20 372	20 972
niveau C	19 586	20 175	20 786	21 406
niveau D	21 086	21 717	22 358	23 030
niveau E	22 079	22 741	23 423	24 126
niveau F	24 074	24 798	25 543	26 308
niveau G	26 690	27 487	28 314	29 162
<i>Cadres</i>				
niveau H	29 432	30 323	31 228	

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
niveau I	35 967	37 048	38 159	
niveau J	43 449	44 755	46 104	
niveau K	51 712	53 256	54 859	

Accord du 15 février 2016

[Non étendu applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2016

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<i>Techniciens</i>				
niveau A	19 208	19 691	20 280	20 888
niveau B	19 555	20 058	20 678	21 287
niveau C	19 880	20 478	21 098	21 727
niveau D	21 402	22 043	22 693	23 375
niveau E	22 410	23 082	23 774	24 488
niveau F	24 435	25 170	25 926	26 703
niveau G	27 090	27 899	28 739	29 599
<i>Cadres</i>				
niveau H	29 873	30 778	31 696	32 647
niveau I	36 507	37 604	38 731	39 893
niveau J	44 101	45 426	46 796	48 200
niveau K	52 488	54 055	55 682	

Accord du 13 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC Banques ;

SNB - CFE CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2017

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	19 285	19 770	20 361	20 972
niveau B	19 633	20 138	20 761	21 372
niveau C	19 960	20 560	21 182	21 814
niveau D	21 488	22 131	22 784	23 469
niveau E	22 500	23 174	23 869	24 586
niveau F	24 533	25 271	26 030	26 810
niveau G	27 198	28 011	28 854	29 717
Cadres				
niveau H	29 992	30 901	31 823	32 778
niveau I	36 653	37 754	38 886	40 053
niveau J	44 277	45 608	46 983	48 393
niveau K	52 698	54 271	55 905	57 582

Accord du 7 février 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2021, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Banques ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

SNB CFE CGC.

Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2019

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

Annexe VIII : Grille de référence pour l'application de la garantie salariale indivi-

	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	19 671	20 165	20 768	21 391
niveau B	20 026	20 541	21 176	21 799
niveau C	20 359	20 971	21 606	22 250
niveau D	21 918	22 574	23 240	23 938
niveau E	22 950	23 637	24 346	25 078
niveau F	25 024	25 776	26 551	27 346
niveau G	27 742	28 571	29 431	30 311

	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Cadres				
niveau H	30 592	31 519	32 459	33 434
niveau I	37 386	38 509	39 664	40 854
niveau J	45 163	46 520	47 923	49 361
niveau K	53 752	55 356	57 023	58 734

duelle (article 41) Valeur au 1^{er} janvier 2000

(Annexe exclue de l'extension par arrêté du 17 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

- pour une durée du travail⁽⁵⁴⁾

(54) Pendant la période 2000 - 2001, lorsque la durée collective du travail de l'entreprise reste supérieure à la durée légale, les salaires minima ci-dessus, à l'exclusion de ceux du niveau A, sont abaissés de 5%.

correspondant à la durée légale du travail -

En francs

Accord du 4 février 2005

Ancienneté dans l'entreprise	À 5 ans	À 10 ans	À 15 ans	À 20 ans
Techniciens				
Niveau A	200 000	200 000	200 000	200 000
Niveau B	200 000	200 000	200 000	200 000
Niveau C	200 000	200 000	200 000	
Niveau D	200 000	200 000	200 000	
Niveau E	200 000	200 000	200 000	
Niveau F	200 000	200 000	200 000	
Niveau G	200 000	200 000	200 000	
Cadres				
Niveau H	200 000	200 000		
Niveau I	234 325	241 355		
Niveau J	284 538	293 074		
Niveau K	339 900	350 097		

[Étendu par arr. 29 juin 2005, JO 14 juill., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du 1^{er} février 2005]

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) Valeur au 1^{er} juillet 2005

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros ⁽¹⁾				
(1) 1 euro = 6,55957 francs : sommes arrondies à l'unité la plus proche.				
	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500

En euros ⁽¹⁾				
(1) 1 euro = 6,55957 francs : sommes arrondies à l'unité la plus proche.				
	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	
Niveau D	32 500	32 500	32 500	
Niveau E	32 500	32 500	32 500	
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 500	
Cadres				
Niveau H	32 500	32 729		
Niveau I	38 821	39 984		
Niveau J	46 904	48 311		
Niveau K	55 815	57 489		

Accord du 16 décembre 2005

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO 1^{er} avr., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève de convention collective de la bourse exclus de l'extension]

Pour l'application de la garantie salariale individuelle en 2006, le taux de 3 % prévu à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la banque est, à titre exceptionnel, porté à 4 %.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 01 janvier 2006

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros (1)				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	
Niveau D	32 500	32 500	32 500	
Niveau E	32 500	32 500	32 500	
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 500	
Cadres				
Niveau H	32 500	33 383		
Niveau I	39 598	40 783		
Niveau J	47 842	49 277		
Niveau K	56 931	59 639		
(1) 1 euro = 6,55957 francs				

Accord du 15 décembre 2006

[Étendu par arr. 22 juin 2007, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2007

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros (1)				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	
Niveau D	32 500	35 500	32 500	
Niveau E	32 500	32 500	32 500	
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 500	
Cadres				
Niveau H	33 219	34 218		
Niveau I	40 588	41 803		
Niveau J	49 038	50 509		
Niveau K	58 355	60 104		
(1) 1 euro = 6,55957 francs				

Accord du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.]

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2009

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

en euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau C	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau D	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau E	32 500	32 500	32 500	32 500
Niveau F	32 500	32 500	32 500	
Niveau G	32 500	32 500	32 500	
Cadres				

en euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Niveau H	33 219	34 218		
Niveau I	40 588	41 803		
Niveau J	49 038	50 509		
Niveau K	58 355	60 104		

Accord du 31 janvier 2011

[Étendu par arr. 7 juin 2011, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} avril 2011

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500
niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500
niveau C	32 500	32 500	32 500	32 500
niveau D	32 500	32 500	32 500	32 500
niveau E	32 500	32 500	32 500	32 500
niveau F	32 500	32 500	32 500	32 500
niveau G	32 500	33 225	34 225	35 250
Cadres				
niveau H	35 750	36 831	37 931	
niveau I	43 688	45 000	46 350	
niveau J	52 775	54 363		
niveau K	62 813	64 688		

Accord du 5 février 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2013

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau B	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau C	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau D	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau E	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau F	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau G	34 000	34 221	35 251	36 308
Cadres				
niveau H	36 644	37 753	38 880	
niveau I	44 780	46 125	47 509	
niveau J	54 095	55 721	57 400	
niveau K	64 383	66 305	68 300	

Procès-verbal de désaccord du 17 mars 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Banque CFDT ;

SNB CGC.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2015

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<i>Techniciens</i>				
<i>niveau A</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>
<i>niveau B</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>
<i>niveau C</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>
<i>niveau D</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>
<i>niveau E</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>
<i>niveau F</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>	<i>34 000</i>

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
niveau G	34 000	34 359	35 393	36 453
Cadres				
niveau H	36 790	37 904	39 035	
niveau I	44 959	46 310	47 699	
niveau J	54 311	55 944	57 630	
niveau K	64 640	66 570	68 574	

Accord du 15 février 2016

[Non étendu applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2016

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau B	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau C	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau D	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau E	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau F	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau G	34 000	34 874	35 924	36 999
Cadres				
niveau H	37 341	38 473	39 620	40 809
niveau I	45 634	47 005	48 414	49 866
niveau J	55 126	56 783	58 495	60 250
niveau K	65 610	67 569	69 603	

Accord du 13 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC Banques ;

SNB - CFE CGC.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2017

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau B	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau C	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau D	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau E	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau F	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau G	34 680	35 014	36 068	37 146
Cadres				
niveau H	37 490	38 626	39 779	40 973
niveau I	45 816	47 193	48 608	50 066
niveau J	55 346	57 010	58 729	60 491
niveau K	65 873	67 839	69 881	71 978

Accord du 7 février 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2021, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Banques ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

SNB CFE CGC.

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2019

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	34 680	34 680	34 680	34 680

	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
niveau B	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau C	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau D	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau E	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau F	34 680	34 680	34 680	34 680
niveau G	34 680	35 714	36 789	37 889
Cadres				
niveau H	38 240	39 399	40 574	41 793
niveau I	46 733	48 136	49 580	51 068
niveau J	56 454	58 150	59 904	61 701
niveau K	67 190	69 195	71 279	73 418

Annexe IX : Prime de transport

Agglomérations de plus de 100 000 habitants, telles que définies par l'INSEE (recensement de la population 1990) et agglomérations précédemment listées dans la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 mais ne dépassant plus ce seuil de 100 000 habitants.

Amiens
 Angers
 Angoulême
 Annecy
 Avignon
 Bayonne
 Besançon
 Béthune
 Boulogne-sur-Mer
 Brest
 Bruay-en-Artois
 Caen
 Calais
 Chambéry
 Clermont-Ferrand
 Dijon
 Douai
 Dunkerque
 Grasse - Cannes - Antibes
 Grenoble
 Hagondange-Briey
 La Rochelle
 Le Havre
 Le Mans
 Lens
 Limoges
 Lorient

Maubeuge
Melun
Metz
Montbéliard
Montpellier
Mulhouse
Nancy
Nantes
Nice
Nîmes
Orléans
Pau
Perpignan
Poitiers
Reims
Rennes
Rouen
Saint-Étienne
Saint-Nazaire
Strasbourg
Thionville
Toulon
Tours
Troyes
Valence
Valenciennes

Annexe X : Références pour l'application de l'article 45 (Indemnités diverses)

Article 52 II 8° de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 :

a) Indemnité de sous-sol : l'indemnité de sous-sol visée à l'article 74 ci-après est égale à 1 660 F ⁽⁵⁷⁾ par an.

(57) Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.

b) Indemnité compensatrice d'habillement des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs : l'indemnité compensatrice d'habillement prévue par l'article 76 ci-après au profit des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs, dans le cas où les effets d'uniforme nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions ne leur sont pas fournis par l'employeur, est fixé à 1 225 F ⁽⁵⁷⁾.

(57) Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.

c) Une indemnité de chaussures, fixée à 423 F ⁽⁵⁷⁾ par an, est allouée aux garçons de recette et aux gradés faisant effectivement de la recette.

(57) Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.

d) Indemnité vestimentaire des démarcheurs : la fonction de démarcheur comporte l'octroi d'une indemnité vestimentaire dont le montant est fixé à 1 593 F ⁽⁵⁷⁾ par an.

(57) Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.

Les indemnités visées aux alinéas b) et c) ne subissent pas de retenue pour la sécurité sociale, les retraites et l'ASSEDIC.

Sécurité des agences bancaires (Annexe XI)

Accord du 4 avril 2011

[Étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.]

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des instances représentatives du personnel et notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la sécurité. Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront le cas échéant être complétées par la concertation ou la négociation dans l'entreprise.

L'Association Française des Banques prendra également contact avec les réseaux mutualistes non couverts par le présent accord, afin de proposer une harmonisation des règles de sécurité pour l'ensemble du secteur bancaire.

La fonction de service des espèces assurée par les agences bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

- s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'État,
- est conforme aux dispositions contractuelles,
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces,
- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du Groupe Technique Paritaire Sécurité (GTPS),
- repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des agences bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées,
- appelle, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence⁽¹⁾, l'assistance aux personnels concernés.

(1) Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base-ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel de l'agence bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

Le présent accord a pour objet de traiter les thèmes inhérents aux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, perpétrées contre les agences des banques relevant du champ d'application de la convention collective de la banque. Il contribue ainsi à renforcer les mesures de sécurité vis-à-vis du personnel des agences bancaires. Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R. 4515-4 à R. 4515-11 du code du travail.

1. Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les agences bancaires et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

- (1) Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés
- (2) Agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur,
- (3) Agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel,
- (4) Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe
- (5) Agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces agences :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros,
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller de clientèle peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts d'agence différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels,
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de :
 - la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité,
 - la loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 relative à la lutte contre le terrorisme et portant dispositions diverses relatives à la sécurité et aux contrôles frontaliers,

— la loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (Loppsi 2).

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord,
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien,
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées,
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

3. La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

Les cinq concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de Sécurité visés.

(1) Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :
— Signalétique appropriée

(2) Agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur,
— Signalétique appropriée
— Vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux
— Accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

(3) Agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :
— Alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public
— Signalétique appropriée
— Gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux
— Télésurveillance
— Vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux.

(4) et (5) Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe

et Agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

- Alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public
- Signalétique appropriée
- Mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public
- Télésurveillance
- Vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux
- Protection des accès et des espèces adaptée aux besoins
- Temporisations sur les automates

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au paragraphe 4, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires de types 3, 4, et 5 d'un moyen de sécurité tel que par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc...

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

Un point de vente permanent⁽¹⁾ comportant une caisse (agences de type 4 et 5) comprend au moins deux personnes

y exerçant leur activité professionnelle. Lorsque ces points de vente avec caisse fonctionnent occasionnellement, c'est-à-dire de façon non habituelle, avec un seul salarié, ils sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type d'agence, (4) et (5) ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés. Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéoprotection...).

(1) Un point de vente est considéré comme permanent lorsqu'il est ouvert à la fois le matin et l'après-midi, au moins 4 jours et demi par semaine tout au long de l'année.

Les opérations d'approvisionnement d'une caisse manuelle d'une agence permanente ne peuvent être réalisées que si au moins deux collaborateurs sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées en agence fermée au public.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire de type 2, 3, 4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de cette agence, soit dans un «local mobile» installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéoprotection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéoprotection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

4. Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissuader	Protéger	Identifier
Accès			
Dispositif anti "véhicule-bélier" (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	+	+	
Barreaudage	+	+	
Vitrage de sécurité		+	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	+	+	
Gâche ou serrure électrique	+	+	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	+	+	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	+	+	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	+	+	
Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéoprotection, agence conseil, maculation)	+		
Guichet			
Guichet rideau mobile blindé		+	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	+	+	
Moyens de protection des encaisses			
- caisse escamotable ou similaire		+	
- coffre transfert		+	
- coffre tirelire		+	
- coffre relais		+	
- liaison pneumatique		+	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	+	+	

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissuader	Protéger	Identifier
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	+	+	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	+	+	
Systèmes de neutralisation des billets	+		+
- Automates	+		+
- Liasses piégées	+		+
- Systèmes alternatifs (conteneurs auto-protégés)	+		+
Coffre à serrure horaire	+	+	
Système de géo localisation des billets			+
Surveillance			
	+		+
Caméra vidéo avec enregistrement			
Caméra vidéo sans enregistrement en complément	+		
Caméra photo	+		+
Totem/borne vidéo avec enregistrement	+		+
Totem/borne vidéo sans enregistrement en complément	+		
Moyens de protection des systèmes d'identification		+	
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	+		+
Moyens de procédure et d'alerte (par exemple : alarme silencieuse,...)		+	+
Télesurveillance⁽²⁾			
Liaison avec centrale de télesurveillance	+	+	
Système électronique de détection de présence		+	
Système de levée de doute audio, vidéo		+	
Salles fortes			
Protection physique et électronique des salles fortes	+	+	
Protection des salles fortes par une serrure horaire avec ou sans ouverture retardée clairement signalée avec ou sans décondamnation à distance	+	+	
⁽²⁾ Les opérations de télesurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.			

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- «agence conseil» (absence de fonds)
- absence de manipulation d'espèces par le personnel,
- existence de temporisations,
- absence de détention des clés par le personnel
- surveillance vidéo
- maculation

À ce titre, l'AFB met à la disposition des réseaux et entreprises bancaires une signalétique normalisée professionnelle.

5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets,
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- des modalités d'accès du personnel aux locaux,
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès,
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...),
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires),
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées,
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, réserve (notamment vis-à-vis des médias), calme et observation pendant et après l'agression,
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, dans une période de douze mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur. La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par ces agressions pour vol multiples, commises à main armée ou avec violence, sur une période de 12 mois calendaires.

6. Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les banques s'engagent :

— à fermer immédiatement l'agence, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture,

— pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la «feuille accident du travail» établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise.

— à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre une agence, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale,

— à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT,

— à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition,

— à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :

- de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
- d'avis émis par la médecine du travail.

7. Formation

La formation de l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence. Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes,
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,
- et, a fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formation, son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'Intranet, s'il existe. Les membres des organisations syndicales siégeant au Groupe Technique Paritaire Sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Les actions de formation relatives à la sécurité font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France,
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,
- présentation annuelle des statistiques européennes sur les agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence contre les banques.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

— CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc parmi les instances représentatives du personnel l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires (paragraphe 3),
- les procédures (paragraphe 5),
- la formation (paragraphe 7).

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles. Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

— Instance de suivi

Le Groupe Technique Paritaire de Sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre régulièrement :

— L'inventaire des dispositifs et équipements, cités au paragraphe 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre.

À cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations.

— La typologie, décrite au paragraphe 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.

Il se réunit au moins deux fois par an.

10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans. Les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord.

Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord.

Il sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé des relations du travail.

Annexe

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des agences bancaires comprennent notamment :

— Le Code du Travail.

— La loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, en particulier son article 10 et ses décrets d'application.

— Le décret n° 97-46 du 15 janvier 1997 relatif aux obligations de surveillance ou de gardiennage incombant à certains propriétaires, exploitants ou affectataires de locaux professionnels ou commerciaux.

— L'arrêté du 26 avril 1996 sur la sécurité des opérations de chargement et de déchargement (protocole de sécurité).

— La loi n° 2000-646 du 10 juillet 2000 et le décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 sur la sécurité des transports de fonds.

— La loi n° 2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne en particulier son article 57.

— La loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 relative à la lutte contre le terrorisme et portant dispositions diverses relatives à la sécurité et aux contrôles frontaliers.

— La loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (Loppsi 2).

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'Intérieur.

SALAIRES

(Voir également les Annexes VI à X de la convention collective)

Accord du 15 décembre 2006

[Étendu par arr. 22 juin 2007, JO 4 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Dans le cadre des articles L. 132-12 alinéa 1 et L. 132-12-3 du code du travail, de l'article 42 de la convention collective de la banque et de l'article 7-3 de l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Salaires annuels minima de branche

Les salaires minima de branche sont majorés de 3 % en ce qui concerne les niveaux A, B, C et de 2,5 % pour les autres niveaux à compter du 1^{er} janvier 2007.

En conséquence, les textes des annexes VI, VII et VIII ci-joints annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2007, ceux qui figurent actuellement dans la convention collective.

Article 2

Mesures relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

Après examen du rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans la banque au 31 décembre 2005, les signataires du présent accord définissent comme axes de progrès pour l'année 2007 :

1. La poursuite de l'augmentation de la part des femmes dans la population cadres, dans la perspective d'atteindre l'objectif retenu par l'accord du 15 novembre 2006 d'une proportion de 40 % de femmes parmi les cadres de la profession fin 2010.

2. La réduction de l'écart entre le taux de promotion des femmes techniciennes des métiers de la banque et celui des hommes, et particulièrement celui des promotions à la catégorie cadre.

3. En ce qui concerne les techniciens administratifs des opérations bancaires et responsables d'unité ou expert traitant des opérations bancaires, les âges et anciennetés des femmes et des hommes sont très proches alors que les différences de rémunération sont sensibles pour les salaires de base et même importantes en ce qui concerne les rémunérations variables. En conséquence, les entreprises sont encouragées à examiner les rémunérations des salariées relevant de ces métiers pour rectifier, le cas échéant, des écarts salariaux non causés.

Les entreprises relevant du champ d'application de l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque procéderont à un examen et à une analyse particulière des axes de progrès ici identifiés lors de leur négociation annuelle obligatoire.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Accord du 24 novembre 2008

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc.]

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la Banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 29 septembre, 22 octobre et 24 novembre 2008, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les salaires minima

a

Augmentation des minima au 1^{er} janvier 2009

— pour les niveaux A, B et C, les salaires minima à l'embauche et à l'ancienneté sont les suivants :

Valeur des minima au 1^{er} janvier 2009

0 - 4 ans		
Niveaux	Actuel	1 ^{er} janvier 2009
A	16 480	17 140
B	16 754	17 430
C	17 098	17 780

5 - 9 ans		
Niveaux	Actuel	1 ^{er} janvier 2009
A	16 748	17 420
B	17 079	17 760
C	17 391	18 090

10 - 14 ans		
Niveaux	Actuel	1 ^{er} janvier 2009
A	17 176	17 860
B	17 515	18 220
C	17 912	18 630

15 - 19 ans		
Niveaux	Actuel	1 ^{er} janvier 2009
A	17 690	18 400
B	18 040	18 760
C	18 449	19 190

> à 20 ans		
Niveaux	Actuel	1 ^{er} janvier 2009
A	18 220	18 950
B	18 581	19 320
C	-	19 760

— pour les niveaux D à K, toutes anciennetés confondues, les salaires minima sont augmentés de 3,5 %.

b

Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté (annexe VII)

Il est décidé d'instaurer des minima à 20 ans pour les niveaux, C, D et E. Par conséquent, l'annexe VII qui figure actuellement dans la convention collective de la Banque est modifiée selon la grille jointe au présent accord.

En conséquence des dispositions prévues aux a) et b), les textes des annexes VI, VII et VIII ci-joint annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2009, ceux qui figurent actuellement dans la convention collective de la banque.

Article 2

Mise en œuvre de la GSI

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la Banque est porté, à titre exceptionnel pour l'année 2009, à 4 %.

La modification de la grille des minima pour 20 ans d'ancienneté implique la modification de l'annexe VIII pour l'application de la GSI ; le montant de 32 500 € est ajouté aux niveaux C, D et E de la présente annexe.

Article 3

Mesures concernant les primes de diplômes

(Voir l'article 43 des clauses générales de la convention collective)

Article 4

Mesures au titre de l'entité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Sur la base du constat commun établi suite à l'examen du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire fin 2007, il est décidé en 2009 de :

Poursuivre les efforts entrepris pour :

— atteindre l'objectif de 40 % de femmes parmi les cadres d'ici fin 2010,

Réduire les écarts :

- entre le taux de promotion des femmes techniciennes et celui des hommes en veillant tout particulièrement au taux de promotion des femmes en première partie de carrière,
- entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes pour le passage de technicien - cadre,
- de rémunération qui subsistent tant sur les salaires de base que sur les compléments de salaire et spécialement sur les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires.

Supprimer les écarts :

Les inégalités de rémunération ayant différentes causes tenant à la structure, à la nature des emplois occupés par les femmes ou à des traitements salariaux hétérogènes, les entreprises sont invitées à examiner l'ensemble de ces facteurs pour supprimer les écarts de rémunération.

En effet, tout écart de rémunération, entre les femmes et hommes, non justifié par des éléments objectifs, doit être supprimé d'ici fin 2010. En conséquence, il appartient à chaque entreprise de procéder à un examen des situations individuelles selon les modalités qu'elle fixe. Cet examen permet d'explicitier la différence salariale éventuellement constatée et, en l'absence de causes objectives, de corriger cet écart.

• Avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque : Voir cet accord.

Article 5

Mesures en matière de gestion des ressources humaines

(Voir l'article 33 des clauses générales de la convention collective)

• Étude des métiers-repères :

L'AFB, consciente des mutations et des transformations apportées aux emplois du secteur bancaire, propose de constituer un groupe de travail paritaire chargé d'examiner la liste des métiers-repères énoncés et positionnés dans l'annexe V de la convention collective de la Banque.

Les travaux de ce groupe de travail paritaire ont pour finalité de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, ce groupe de travail doit s'attacher à :

- donner plus de visibilité sur les métiers tels qu'ils sont exercés dans la profession ;
- identifier et illustrer des parcours professionnels soit au sein d'une même famille de métiers soit transversés ;
- apporter les informations utiles au positionnement des salariés en termes de classification.

Le groupe de travail paritaire s'attachera plus particulièrement à l'étude des métiers-repères situés sur plus de six niveaux de classification, notamment sur ceux les plus représentatifs comme les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou expert traitant les opérations bancaires.

Le groupe de travail paritaire pourra s'appuyer sur les études réalisées par l'Observatoire des métiers des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ou, en tant que de besoin, solliciter l'appui de cet observatoire, en accord avec son Comité de pilotage.

Article 6 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

Procès-verbal de désaccord du 5 janvier 2010

[non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

SNB CGC .

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du Code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la Convention collective de la Banque, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 s'est engagée entre d'une part l'Association Française des Banques, représentée par M. Didier Legrand, en qualité de Responsable de la Délégation Patronale et Président de la Commission paritaire de la banque et, d'autre part, les cinq organisations syndicales représentatives dans la profession bancaire suivantes :

- Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières,
- Fédération CFTC Banques,
- Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance,
- Fédération des employés et cadres CGT-FO,
- Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB/CFE/CGC,

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à plusieurs reprises les 12, 26 octobre et le 20 novembre 2009, réunion conclusive, consacrée notamment au volet égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur les propositions salariales et concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles conviennent d'établir, par le présent document, un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives :

I. Les propositions des Organisations syndicales

1) Les cinq organisations syndicales susvisées réunies en intersyndicale demandent à l'AFB

- Une revalorisation des minima par niveau et ancienneté (proposition de nouvelle grille de minima jointe) ;
- Une Garantie Salariale Individuelle (GSI) de 5 % d'augmentation minimum sur 5 ans ;
- Un minimum d'augmentation pour les changements de niveau de classification ;
- Le rattachement de l'ITB au niveau H ;
- Un volet de l'accord qui impose aux entreprises :
 - de donner aux organisations syndicales toutes les informations sur les rémunérations : fixes, variables, salariés dans et hors classifications, par métier et par ancienneté ;
 - de négocier les règles d'attribution de la rémunération variable, de prévoir des procédures de recours ;
 - de négocier une proportion entre augmentations collectives et individuelles.

2) Autres Propositions

de quatre organisations syndicales :

- Fédération CFTC Banques
- Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance,
- Fédération des employés et cadres CGT-FO,
- Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC,

- demande d'une augmentation générale des salaires au titre de l'article 42-3 de la CCB.

de la Fédération des employés et cadres CGT-FO

- Suppression de l'échelon A et le passage des derniers salariés échelon A à l'échelon B.

3) S'agissant du volet égalité professionnelle abordé lors de la réunion du 20 novembre 2009, la Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières a fait les propositions suivantes

- compléter la liste des 6 métiers pour lesquels les éléments chiffrés sont communiqués (fixe + variable) ;
- dans les promotions de «technicien» à «cadre» : respecter la proportion de femmes de l'effectif de référence ;
- indiquer aux entreprises la méthode à appliquer : informer chaque femme du comparatif entre son salaire annuel total et le salaire moyen des hommes du même métier. Expliciter, justifier l'éventuelle différence avec des éléments objectifs, à défaut, régulariser en supprimant l'écart ;
- rappeler aux entreprises que la suppression des écarts porte sur l'ensemble des rémunérations y compris tous les éléments variables ;
- faire un bilan dans les entreprises des augmentations attribuées à l'issue d'un congé maternité et de la distribution des enveloppes spécifiques «égalité professionnelle».

II. Les propositions de la Délégation patronale

De son côté, l'Association Française des Banques a fait les dernières propositions suivantes figurant dans une note remise aux organisations syndicales lors de la séance de négociation du 20 novembre 2009 qui portent sur :

1) L'évolution des salaires minima (article 42-2 CCB)

Augmentation des salaires minima, tous niveaux et anciennetés confondus, de 1,5 % au 1^{er} janvier 2010.

2) La garantie salariale individuelle (article 41 CCB)

La révision, à titre exceptionnel pour l'année 2010, du taux de la Garantie salariale individuelle : le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la Banque est porté à 4 %.

Par ailleurs, l'AFB propose de prendre en compte, en tant qu'élément de négociation annuelle, le taux à appliquer pour la mise en œuvre de la garantie salariale individuelle avec la modification de l'article 42-1 (cadre de la négociation) de la CCB en convenant qu'à défaut d'accord, le taux de 3 % s'applique.

3) L'ouverture de négociations sur la révision de l'annexe V de la CCB

L'AFB prend l'engagement d'ouvrir des négociations début 2010 à partir des résultats des travaux du GT paritaire sur les métiers repères et leur positionnement dans la grille de classification.

4) Les mesures relatives à la suppression des écarts entre les femmes et les hommes

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les propositions de l'AFB tiennent compte des éléments du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au 31 décembre 2008 et des actions menées dans les banques.

Part des femmes parmi les cadres

L'objectif d'avoir 40 % de femmes parmi les cadres à fin 2010 est atteint à fin 2008 (40,5 %). La branche professionnelle s'engage à ce que la part des femmes parmi les cadres atteigne 42 % à fin 2011.

Les écarts de rémunération par métier

Les efforts entrepris par les entreprises de la branche professionnelle bancaire pour supprimer tout écart non causé par des éléments objectifs doivent être poursuivis. L'attention des entreprises est notamment attirée sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, tant en termes de salaire de base que de compléments de salaire, dans les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires

La suppression des écarts

Les entreprises sont invitées à procéder à un examen des situations individuelles d'ici fin 2010 et en particulier pour les métiers où les écarts sont statistiquement importants afin d'analyser la différence salariale éventuellement constatée et, en l'absence de causes objectives, de corriger cet écart.

Les promotions

Depuis 2005, la part des femmes parmi les salariés promus progresse régulièrement, passant de 56,7 % à 59,5 % sachant que les femmes représentent près de 56 % des effectifs en 2008.

Pour la première fois en 2008, la part des femmes techniciennes passant cadre est supérieure à celle des hommes : sur 100 salariés promus cadres, 55 sont des femmes.

Cependant, malgré la progression du taux de promotion⁽¹⁾

(1) Nombre de promotions rapporté à l'effectif de chaque catégorie

des femmes techniciennes promues «cadre», celui-ci reste néanmoins toujours inférieur à celui des hommes. Ainsi le taux de promotion des femmes techniciennes promues «cadre» évolue entre 2005 et 2008 de 1,7 % à 2,2 % tandis que celui des hommes passe de 4,1 % à 3,8 %.

Les entreprises s'engagent à examiner attentivement, à compétences égales, les candidatures de techniciennes au passage «cadre» lors des périodes de promotion.

La première partie de carrière

Les entreprises sont invitées à suivre tout particulièrement la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celle des hommes : accès à la formation, entretien d'évaluation professionnelle,....

Le rapport de situation comparée

La branche invite les entreprises de plus de 300 salariés à utiliser le rapport de situation comparée afin d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Analyse structurelle

En outre, il a été proposé, au cours de la réunion du 20 novembre 2009, la constitution d'un groupe de travail paritaire sur l'analyse des phénomènes structurels en matière d'égalité hommes/femmes.

Publicité

Le présent-procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du Code du travail auprès des services centraux du Ministre en charge du travail.

Proposition de l'Intersyndicale de nouvelle grille de minima remise en séance le 12 octobre 2009

niveau	mini	palier	réel (1 ^{er} D)
A			17174
B	19200		18669
C	20500		20369
D	22000	1500	21689
E	23500	1500	23304
F	26000	2500	25839
G	28500	2500	27970
H	32500	4000	31696
I	38000	5500	38892
J	46500	8500	46577
K	56500	10000	56824

niveau	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
A				
B				
C	21525	22550	23575	24600
D	23100	24200	25300	26400
E	24675	25850	27025	28200
F	27300	28600	29900	31200

niveau	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
G	29925	31350	32775	34200
H	34775	36400	38025	39650
I	40660	42560	44460	46360
J	49755	52080	54405	56730
K	60455	63280	66105	68930

niveau	réel (9 ^{ème} D)		%
A	25027	7853	45,7260976
B	25678	7009	37,5435213
C	27058	6689	32,8391183
D	29144	7455	34,3722624
E	31622	8318	35,6934432
F	34595	8756	33,8867603
G	39173	11203	40,0536289
H	46116	14420	45,4946996
I	59340	20448	52,5763653
J	75663	29086	62,4471306
K	95555	38931	68,7535321

Accord du 31 janvier 2011

[Étendu par arr. 7 juin 2011, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2011]

Article 1

Mesures portant sur les minima : évolution et Instauration de nouveaux minima

a

L'augmentation des salaires minima

tous niveaux et toutes anciennetés confondus, se traduit par l'élaboration d'une nouvelle grille, présentée ci-après.

Grille des minima hors et à l'ancienneté au 1^{er} avril 2011

Niveaux Convention Collective	hors ancienneté	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans
A	18 000	18 300	18 760	19 320	19 900
B	18 230	18 630	19 110	19 700	20 280
C	18 550	18 940	19 510	20 100	20 700
D	19 890	20 390	21 000	21 620	22 270
E	20 830	21 350	21 990	22 650	23 330
F	22 720	23 280	23 980	24 700	25 440
G	25 180	25 810	26 580	27 380	28 200
Techniciens					
H	27 910	28 600	29 465	30 345	

Niveaux Convention Collective	hors ancienneté	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans
I	34 100	34 950	36 000	37 080	
J	41 200	42 220	43 490		
K	49 020	50 250	51 750		
Cadres					

b

Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

Il est décidé d'instaurer des minima à 20 ans pour les niveaux F et G et à 15 ans pour les cadres de niveaux H et I. En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a) et b), les textes des annexes VI et VII ci-joint annulent et remplacent à compter du 1^{er} avril 2011, ceux figurant actuellement dans la Convention collective de la banque.

Article 2

Mise en œuvre de la GSI

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la Convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2011.

La modification de la grille des minima à 20 ans d'ancienneté pour les niveaux F et G et à 15 ans pour les niveaux H et I entraîne la modification de l'annexe VIII pour l'application de la GSI.

Article 3

Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les propositions de l'AFB tiennent compte des éléments du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au 31 décembre 2009 et des actions menées dans les banques. Par conséquent, la branche professionnelle s'engage à ce que la part des femmes parmi les cadres atteigne 44 % à fin 2014.

La branche effectuera un bilan annuel des mesures adoptées par les entreprises en matière d'égalité professionnelle. Après la parution des décrets précisant les nouvelles dispositions issues de la loi sur les retraites, l'AFB s'engage à échanger avec les organisations syndicales en 2011 sur les éventuelles conséquences au niveau de la branche professionnelle.

Les organisations signataires souhaitent rappeler aux employeurs les dispositions de l'avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque qui stipule que : «Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer, à compter du 1^{er} janvier 2009, des données portant sur les rémunérations des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.»

Cette communication tient compte, le cas échéant, des évolutions apportées, par la signature de l'accord du 8 mars 2010, aux métiers repères et emplois-types.

Article 4

Autres dispositions

Malgré la crise économique et financière, l'AFB rappelle que le secteur bancaire reste l'un des premiers employeurs du secteur privé et que les recrutements se maintiennent à un haut niveau. L'AFB ne constate pas de gel des embauches au niveau de la profession qui entend poursuivre son action notamment en faveur de l'emploi des jeunes.

Les organisations signataires demandent aux entreprises de porter une attention particulière à l'emploi et notamment à la gestion des carrières des salariés à temps partiel et des collaboratrices revenant de congé de maternité.

Article 5

Entrée en vigueur et Durée de l'accord

L'ensemble de ces mesures rentreront en vigueur à compter du 1^{er} Avril 2011.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Procès-verbal de désaccord du 2 janvier 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSPBA CGT ;

Banq CFDT ;

Banq CFTC ;

SNB CGC.

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du Code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la Convention collective de la Banque, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'est engagée :

Entre

d'une part, l'Association Française des Banques, représentée par, en qualité de Responsable de la Délégation Patronale et Président de la Commission paritaire de la banque

et, d'autre part, les cinq organisations syndicales représentatives dans la profession bancaire suivantes :

- Fédération CFDT Banques et Assurances, représentée par
- Fédération CFTC Banques, représentée par
- Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance, représentée par
- Fédération des employés et cadres CGT-FO, représentée par
- Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB/CFE/CGC, représenté par

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à deux reprises les 3 novembre et 12 décembre 2011.

Elles constatent au terme de la réunion du 12 décembre 2011 l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des deux parties.

I. - État des propositions respectives

Les propositions de la Délégation patronale

- Évolution des salaires minima (article 42-2 de la CCB)

Augmentation des salaires minima, tous niveaux et anciennetés confondus, de 2 % au 1^{er} janvier 2012

- La garantie salariale individuelle (article 41 CCB) :

Il est proposé de porter le montant du seuil d'application de la GSI de 32 500 €, établi par l'accord de février 2005 et révisable tous les 5 ans, à 34 000 €

- Mesures au titre de l'égalité Femmes/Hommes

Compte-tenu des évolutions législatives et réglementaires, la branche propose :

- d'intégrer dans le bilan, qui sera effectué au titre de l'année 2012, les dispositions mises en œuvre par les entreprises au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en application de ces évolutions
- d'engager dès 2012 le dialogue entre partenaires sociaux, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque afin de réexaminer notamment les données statistiques fournies par la branche sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire, en tenant compte en particulier des évolutions des métiers repères, suite à l'accord du 8 mars 2010.

Les propositions des organisations syndicales

Fédération CFDT Banques et Assurances

- Poursuite de l'instauration de nouveaux minima afin que tous les niveaux de la classification soient couverts par la revalorisation des minima quelle que soit l'ancienneté
- Mesure sur la GSI qui soit significativement plus importante que ce que propose la Convention collective dans

la mesure où extrêmement peu de salariés sont concernés

- Intégrer dans le champ de la NAO l'ensemble des rémunérations versées et notamment la rémunération variable
- Rémunération variable : instauration au niveau de la branche d'indicateurs fournis par les entreprises (en complément des éléments du rapport sur les rémunérations déjà fournis) leur permettant d'engager la discussion sur ce sujet au moment de la NAO d'entreprise ; ces éléments porteraient en particulier sur le nombre de salariés concernés et le montant des sommes distribuées, quelles que soient les différentes formes de rémunérations variables
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : engagement de la branche afin que les accords d'entreprises signés permettent de combler de manière effective les écarts salariaux qui perdurent.

Fédération CFTC Banques

Reconduction des mesures de l'accord salarial du 31 janvier 2011 portant sur :

- La revalorisation des minima dans les mêmes conditions qu'en 2011 soit une augmentation de l'ordre de 4 %
- La reconduction de la mesure relative à la GSI portant, à titre exceptionnel pour 2012, le taux à 5 % au lieu de 3 % tel que prévu à l'article 41 de la Convention collective
- La reconduction des mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sachant que la CFTC souhaite que l'objectif de 44 % de femmes parmi les cadres à fin 2014, annoncé par l'AFB, soit atteint voire même dépassé
- L'ouverture d'une discussion sur l'égalité professionnelle afin de redéfinir de nouveaux indicateurs dans le prolongement de la loi portant réforme des retraites de 2010 dont un volet est consacré à l'égalité professionnelle
- Confirmation de l'engagement de la branche relatif à l'emploi dans les banques en général et au maintien de l'emploi des seniors en particulier.

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

- Augmentation des minima de manière à ce qu'elle crée un réel impact y compris sur les minima réels de la profession
- Ouverture d'une discussion sur la structure des rémunérations
- S'agissant de la rémunération variable, il est demandé à la branche de s'assurer de l'application dans les entreprises des règles fixées par la profession.

Fédération des employés et cadres FO⁽¹⁾

⁽¹⁾ Cf. annexe 1 - Courrier de FO au Président de la Commission paritaire de la banque en date du 4 novembre 2011

- Arrêt des suppressions de poste dans la profession
- Activation de l'article 42-3 de la convention collective en prenant une mesure d'augmentation générale des salaires de 3 % pour couvrir l'inflation
- Revalorisation de la grille des minima de branche de 5 %
- Salaire minimum de 23 000 € pour les techniciens
- Salaire minimum de 36 372 € pour les cadres soit le plafond de la sécurité sociale en 2012
- Passage de la GSI prévue par la convention collective à 5 % de façon pérenne
- Mise en place du chèque transport dans l'ensemble des banques de la profession pour tous les salariés qui ne disposent pas de la prise en charge de 50 % de leurs frais de transport en commun
- Mise en place de mesures d'urgence concernant l'égalité Femme/Homme.

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB CFC-CGC⁽²⁾

⁽²⁾ Cf. Annexe 2 - Courrier du SNB CFC-CGC au Président de la Commission paritaire de la banque en date du 7 novembre 2011

Mise en œuvre immédiate d'un pacte social dans la profession comprenant des mesures qui porteraient sur :

- la signature d'un accord de branche sur les salaires et les rémunérations
- l'intégration progressive d'une part sensible de la rémunération variable dans la rémunération de base
- l'ouverture d'une négociation de branche pour rechercher les moyens indispensables de sécurisation de l'épargne salariale des collaborateurs de la profession afin d'anticiper la baisse de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale liée à la baisse des résultats globaux des entreprises et à la diminution des activités de BFI
- des mesures visant à redonner un nouvel élan à la formation professionnelle, moteur déterminant de «l'ascenseur social», portant en particulier sur les formations diplômantes et de culture générale, gage d'employabilité pour les collaborateurs
- l'ouverture d'une négociation de branche pour rechercher les moyens de mise en œuvre de nouvelles formules de prises en charge de la dépendance pour les collaborateurs des banques
- l'ouverture d'une négociation de branche relative au don de jours de RTT permettant aux salarié(e)s de faire don

temporairement, d'un certain nombre de jours RTT avec abondement de l'entreprise, à leurs collègues confronté(e)s à la prise en charge d'une personne handicapée, d'une personne dépendante... etc

- s'agissant du volet égalité hommes/ femmes : mise en œuvre de tous moyens permettant d'accélérer une évolution positive ; dans cette optique, ouverture de la négociation d'un accord visant à faciliter et encourager la prise du congé parental indistinctement par l'homme ou la femme.

II : Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du Code du travail auprès des services centraux du Ministre en charge du travail.

Accord du 5 février 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 10 décembre 2012, 21 janvier et 5 février 2013, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima

a) Augmentation des minima

- Les salaires minima sont augmentés de 3 % pour les niveaux A à F, toutes anciennetés confondues,
- les salaires minima sont augmentés de 2,5 % pour les niveaux H à K, toutes anciennetés confondues,

b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

- Il est décidé d'instaurer des minima à 15 ans pour les niveaux J et K.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a) et b), les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2013, ceux figurant actuellement dans la Convention collective de la banque.

Article 2

Mise en œuvre de la Garantie Salariale Individuelle (GSI)

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la Convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2013.

Il est décidé de porter le seuil de 32 500 €, prévu à ce même article 41, à 34 000 €.

La modification de la grille des minima à 15 ans d'ancienneté pour les niveaux J et K et la révision du seuil entraînent la révision de l'annexe VIII, ci-joint, pour l'application de la GSI.

Article 3

Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

— Actions spécifiques pour la mixité des métiers

La branche s'engage à :

— Repérer les métiers repères de la branche présentant un déséquilibre significatif au plan de la mixité et identifier les mesures correctives possibles.

— Concevoir, au niveau de la branche professionnelle, des outils de communication, mis à la disposition des entreprises, permettant d'accroître la mixité dans les métiers le nécessitant (changer les mentalités, lever les préjugés, agir sur l'image de ces métiers,...).

Les entreprises, quant à elles, s'engagent à élargir les modes de diffusion en interne des offres d'emploi et veillent à ce que les postes, y compris les postes à responsabilités, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

— Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération injustifiés

— Mesures au niveau des entreprises

La branche garantissant des salaires minima conventionnels par niveau de classification applicables à l'ensemble des salariés, il appartient aux entreprises de mettre en œuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts résiduels de rémunération non justifiés.

Les employeurs s'engagent sur l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la suppression des écarts non justifiés au moyen de mesures adaptées. Les écarts les plus importants, identifiés dans l'entreprise, doivent être traités en priorité.

Lorsque des écarts injustifiés sont constatés dans les entreprises, les budgets consacrés aux révisions salariales sont utilisés en conséquence.

Les entreprises mettent en place un dispositif leur permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles afin de garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères et d'éviter ainsi de créer de nouveaux écarts.

Les partenaires sociaux rappellent que la pratique du temps partiel ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et dans l'attribution des augmentations individuelles.

— Mesures au niveau de la branche professionnelle

Il est convenu que le groupe technique paritaire «égalité professionnelle», créé par l'accord du 15 novembre 2006 se réunira dès le 1^{er} semestre 2013 pour examiner les indicateurs de l'accord précité afin de les adapter à la nouvelle grille des métiers repères et analyser ceux portant sur les rémunérations par métiers repères afin de mieux appréhender et expliciter les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs.

Ce groupe de travail s'attachera plus particulièrement à l'étude des écarts entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes par catégorie professionnelle et entre les catégories (TMB, Cadres, Hors classification).

— Actions sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises à prendre des dispositions permettant aux pères d'assurer pleinement leur rôle dans l'éducation des enfants.

Ainsi, les employeurs prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours en cas de naissances multiples. Ces dispositions s'appliquent aux demandes déposées à compter du 1^{er} février 2013.

En conséquence, il est inséré un article 59-3 à la convention collective de la banque

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

Les entreprises veillent à la bonne tenue des réunions de travail ; dans la mesure du possible, celles-ci se déroulent pendant l'horaire collectif de travail.

Article 5

Entrée en vigueur et Durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Procès-verbal de désaccord du 28 mars 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSPBA CGT ;

Banque CFDT ;

Banque CFTC ;

SNB CGC.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à deux reprises les 10 décembre 2013 et 20 janvier 2014.

Elles constatent, au terme de la réunion du 20 janvier 2014, l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des deux parties.

I. État des propositions respectives

Les propositions de la Délégation patronale

- Évolution des salaires minima (article 42-2 de la CCB)

Augmentation des salaires minima, tous niveaux et anciennetés confondus, de 1 % au 1^{er} janvier 2014

- Mesures au titre de l'égalité Femmes/Hommes

1- Actions favorisant la mixité des métiers

Pour agir sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il y a lieu de prendre également en compte la mixité des métiers. En conséquence, la branche, après avoir examiné sur cinq ans, de 2008 à 2012, la répartition des femmes et des hommes par métiers repères et son évolution propose de :

- Intégrer, dans les études Métiers, menées par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, les données sur la mixité.

- Constituer, au sein de l'Observatoire, un groupe technique paritaire en charge de des travaux sur l'évolution de la mixité au sein des métiers repères afin de proposer toutes actions permettant de l'améliorer.

2- Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération non justifiés

- Mesures au niveau des entreprises

Les employeurs, en application de l'avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, communiquent, à l'occasion de la transmission des données du rapport de situation comparée, les informations concernées à savoir, pour les principaux emplois-types ou fonctions qu'ils auront identifiés, par genre, le salaire de base et la rémunération variable.

- Mesures au niveau de la branche professionnelle

La branche constate des évolutions positives et incite les entreprises à poursuivre leurs actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération non justifiés.

Par ailleurs, la branche examinera avec attention le résultat des travaux du groupe technique paritaire, sur l'analyse des indicateurs portant sur les rémunérations et les écarts de salaires des sept métiers repères du rapport femmes/hommes de la profession bancaire afin de décider de modifications éventuelles.

Les propositions des organisations syndicales

- Fédération CFDT Banques et Assurances :

- Augmenter de 3 % les minima de branche afin de rattraper les salaires réels et l'inflation. La CFDT récusé la comparaison entre le montant du SMIC et celui des minima de la branche professionnelle, le SMIC correspondant à la rémunération de salariés non qualifiés.

- Poursuivre l'instauration de nouveaux minima afin que tous les niveaux de la classification soient couverts par la revalorisation des minima quelle que soit l'ancienneté.

- Instaurer un salaire minimum supérieur au plafond de la Sécurité sociale pour les cadres de 50 ans et plus.

- Au titre de l'égalité professionnelle, revoir la rédaction de l'avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque qui a été acté dans l'accord salarial du 24 novembre 2008.

Cette demande doit permettre de lever toute ambiguïté car les établissements ne communiquent toujours pas aux représentants du personnel les informations prévues par cet avenant.

- Fédération CFTC Banques

- Augmenter les minima de 4 à 5 % pour se rapprocher des salaires réels, dans la même optique que ce qui a été fait dans les accords précédents.

- Activer l'article 42-3 de la Convention collective de la banque portant sur les salaires réels afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

- Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

- La CGT ne souhaite pas avancer de propositions concrètes pour ne pas participer à ce simulacre de négociation. Toutefois, elle tient à préciser que faire référence à l'inflation pour décider de l'augmentation des minima n'a pas de sens, cette approche va aggraver l'écart entre les minima et les salaires réels.

- Fédération des employés et cadres FO
- Activer l'article 42-3 de la Convention collective de la banque portant sur les salaires réels afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés notamment en l'absence d'accord salarial dans les entreprises.
- Augmenter les grilles des minima de 5 % en une ou plusieurs fois pour qu'ils ne décrochent pas de la réalité.
- Instaurer un salaire minimum pour les techniciens de 23 000 € et pour les cadres de 37 000 €, en lien avec le plafond de la sécurité sociale.
- Porter le taux de la GSI à 5 %, de façon pérenne afin d'éviter le calcul année par année.
- Au titre de l'égalité professionnelle, si FO note les progrès accomplis mais qui peuvent être en lien avec les départs en retraite, il demande des engagements plus forts et concrets.
- Prendre en charge les frais de transport des salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail de la même façon pour Paris et la Province.
- En cas d'attribution de primes, les accorder également aux alternants.
- Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB CFC-CGC
- Activer l'article 42-3 de la Convention collective de la banque portant sur les salaires réels. Même si l'on tient compte du contexte économique, il est nécessaire de préserver le pouvoir d'achat des salariés. Le SNB s'interroge sur l'intérêt d'une négociation de branche.

II. Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du Code du travail auprès des services centraux du Ministre en charge du travail.

Procès-verbal de désaccord du 17 mars 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Banque CFDT ;

SNB CGC.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à quatre reprises les 26 novembre 2014, 19 décembre 2014, 20 janvier et 9 février 2015.

Au terme de la réunion du 9 février 2015, seule la CFDT s'est déclarée signataire de l'accord mais cette organisation syndicale n'atteignant pas le seuil des 30 %, les parties constatent l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des deux parties.

I. État des propositions respectives

Les propositions de la Délégation Patronale

1- Mesures sur les minima

a- Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 1,5 % toutes anciennetés confondues, quel que soit le niveau de classification, à compter du 1^{er} janvier 2015.

b- Instauration de nouveaux minima

La grille de salaires annuels des minima de branche à l'ancienneté est modifiée par la création de minima à 20 ans pour les niveaux :

- H : 32 485 €
- I : 39 695 €
- J : 47 960 €

Par ailleurs, il est proposé d'instaurer un salaire de base minimum pour les cadres de 50 ans et plus de 33 500 €.

2- Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

a- Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération injustifiés

La branche constate des évolutions positives et demande aux entreprises de poursuivre leurs actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération entre les femmes et les hommes injustifiés.

b- Actions spécifiques pour la mixité des métiers

L'action sur la réduction des écarts de rémunération non justifiés passe également par une prise en compte de la représentation des femmes et des hommes au sein des différents métiers de la banque.

Suite à l'examen sur cinq ans (entre 2008 et 2012), fait par la branche, de la répartition des femmes et des hommes par métiers repères et de son évolution, la branche demande aux entreprises de porter une attention particulière sur les métiers présentant un écart supérieur à trente points.

En outre, la branche propose que l'Observatoire des métiers intègre, systématiquement, dans le cadre de ses études la mixité au sein des métiers repères.

c- Négociation d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle

La branche propose de renégocier l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque en s'appuyant notamment sur le résultat des travaux du groupe technique paritaire.

Les propositions des organisations syndicales

— Intersyndicale :

- Grille des minimas : augmentation de 4 % sur deux ans.
- Instauration d'un salaire minimum pour les techniciens.
- Instauration d'un salaire minimum pour les cadres qui à terme serait équivalent au PASS.
- GSI calculée sur 3 ans au lieu de 5 en gardant le pourcentage actuel de 3 %.
- Égalité professionnelle : prendre des mesures d'urgence pour supprimer les inégalités salariales.
- Frais de transport : inciter les entreprises à ouvrir des négociations sur la mise en place de plans de déplacement entreprise (covoiturage, mise en place de navettes...).
- Attribution automatique de toutes ces mesures aux alternants.

Outre la plate-forme de revendications de l'intersyndicale, les organisations syndicales ont fait part de demandes spécifiques :

— Fédération CFDT Banques et Assurances :

- Mesure portant sur les minima : augmentation de tous les minima de branche de 2 % pour 2015.
- Instauration de nouveaux minima à l'ancienneté pour les cadres de 20 ans et plus
- Mesure portant sur les politiques menées en entreprises : créer des indicateurs relatifs aux augmentations individuelles et à la rémunération variable pour soutenir et cadrer les négociations en entreprise.

— Fédération CFTC Banques

- Mesure portant sur les minima : augmentation des minima de 3 % au titre de 2015 pour se rapprocher au plus près des salaires réels.
- Mesure portant sur le statut des responsables d'agences : passage au statut Cadre de tous les responsables d'agences ayant le statut Technicien. La CFTC attire l'attention sur la situation de techniciens encadrant des salariés Cadres.

— Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

- Mesure portant sur les salaires réels : augmentation générale de 2.38 % avec un plancher de 600 euros.
- Mesure portant sur les frais de transport : les salariés d'Ile de France bénéficient d'avantages sur leurs frais de transport. De même, les salariés de province utilisant leur véhicule devraient pouvoir également être indemnisés de leurs frais de transport. Ces salariés doivent se déplacer en voiture pour aller à leur travail.

— Fédération des employés et cadres FO

- arrêt des suppressions de postes dans notre profession,
- activation de l'article 42.3 de la convention collective et une augmentation générale des salaires à hauteur de l'inflation,
- revalorisation de la grille des minima de branche de 4 %,
- salaire minimum de 23 000 € pour les techniciens,
- salaire minimum de 37 548 € pour les cadres, soit le plafond de la Sécurité Sociale en 2012,

- passage de la GSI prévue par la convention collective à 5 % de façon pérenne,
 - mise en place de mesures d'urgence concernant l'égalité Femmes/Hommes, car les statistiques le prouvent encore cette année dans notre profession, les femmes gagnent toujours moins que les hommes à poste équivalent !
 - attribution automatique de toutes les mesures (primes et avantages divers) aux alternants,
 - meilleure prise en charge des frais de transport des salariés d'Île-de-France et de province.
- Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB CFC-CGC
- Mesure portant sur les salaires réels : augmentation de 1 %.
 - Mesure au titre de l'égalité professionnelle hommes/femmes : utiliser une partie de l'enveloppe CICE pour diminuer l'écart existant avec pour objectif de supprimer totalement cet écart d'ici 2017.
 - Mesure portant sur le statut des responsables d'agences : passage au statut Cadre de tous les responsables d'agences ayant encore le statut Technicien d'ici la fin 2017.

II. Mesure salariale unilatérale de la branche au 1^{er} janvier 2015

La Commission Paritaire de la Banque n'étant pas parvenue à un accord, la branche professionnelle de la banque a décidé, conformément au courrier du 9 mars 2015 adressé aux organisations syndicales, de prendre une mesure unilatérale de revalorisation de 0,4 % de tous les minima, à compter du 1^{er} janvier 2015 (grilles des minima et de la GSI au 1^{er} janvier 2015 en annexe).

III. Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du Code du travail auprès des services centraux du Ministre en charge du travail.

Accord du 15 février 2016

[Étendu par arr. du 4 juill. 2016, JO 12 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 7 décembre 2015, 25 janvier 2016 et 15 février 2016 dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima

Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 1,5 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues.

Création de nouveaux minima

La grille de salaires annuels des minima de branche à l'ancienneté est modifiée par la création de minima à 20 ans pour les niveaux :

H : 32 647 €

I : 39 893 €

J : 48 200 €

Instauration d'un «salaire plancher» pour les cadres

Par ailleurs, il est convenu d'instaurer un salaire de base minimum pour les cadres de plus de 50 ans de 34 000 €. En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a) et b), les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2016, ceux figurant actuellement dans la Convention collective de la banque.

Les signataires confirment leur attachement à la négociation de bonne foi des minima de branche, auxquels ils sont très attachés.

Article 2

Mise en œuvre de la Garantie Salariale Individuelle (GSI)

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la Convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2016.

La modification de la grille des minima à 20 ans d'ancienneté pour les niveaux H, I et J entraîne la révision de la grille de référence pour l'application de la GSI au 1^{er} janvier 2016 (cf. annexe VIII jointe au présent accord).

Article 3

Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

La branche s'engage à renégocier, dès 2016, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006.

Article 4

Mesures diverses

La branche s'engage à :

- Mettre en œuvre des groupes techniques paritaires sur les sujets suivants :
 - Qualité de Vie au Travail (QVT)
 - Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).
- Réaliser une étude sur l'Avenir de la banque, cette étude sera menée par l'Observatoire des métiers dans la banque.

Article 5

Entrée en vigueur et Durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Accord du 13 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC Banques ;

SNB - CFE CGC.

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 7 et 16 décembre 2016 et 13 janvier 2017 dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les minima : évolution et instauration de nouveaux minima

a. Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 0,4 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues.

b. Création de nouveaux minima

Création d'un minima à 20 ans pour le niveau K (57.582 Euros)

En application des mesures prises aux alinéas 1a et 1b, les textes des annexes VI et VII, ci-joints, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017, ceux en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Article 2

Mise en œuvre de la Garantie Salariale Individuelle (GSI)

- a. Anticipation d'un an de la révision du seuil de déclenchement de la GSI (seuil revu normalement tous les 5 ans)
- b. Augmentation du seuil de 2 % (soit 34 680 €)

En conséquence, le texte de l'annexe VIII, ci-joint, annule et remplace, à compter du 1^{er} janvier 2017, ceux en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Conformément à l'accord salarial de branche signé en 2016 et aux dispositions techniques exposées à plusieurs reprises en Commission paritaire de la Banque, le taux de garantie salariale individuelle (GSI) applicable, à l'issue d'une période de cinq ans, en 2017 est de 3,8 %.

Article 3

Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

En application de l'accord salarial du 15 février 2016, un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes dans la banque est actuellement en cours de négociation.

Article 4

Entrée en vigueur et Durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Accord du 7 février 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2021, JO 30 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Banques ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

SNB CFE CGC.

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés les 23 novembre, 4 décembre 2018, 17 janvier et 7 février 2019, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les minima

Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 2 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues.

Augmentation du «salaire plancher» pour les cadres de plus de 50 ans

Le salaire plancher pour les cadres plus de 50 ans est porté à 34.500 €.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a) et b), les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2019, ceux figurant actuellement dans la Convention collective de la banque.

Article 2

Autres dispositions

Dans le cadre de cette négociation, les parties conviennent par ailleurs, d'engager un dialogue paritaire sur trois thématiques qui répondent aux enjeux d'engagement responsable des entreprises : la qualité de vie au travail (QVT), la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la diversité.

Ces grandes thématiques permettront d'aborder ou de poursuivre des sujets tels que le handicap, l'égalité profession-

nelle, la santé et la sécurité, les enjeux des territoires (plan de déplacement, inclusion), afin d'identifier des engagements triennaux et les actions conduites par les entreprises sans préjudice de l'ouverture en 2019 d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 3 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Accord du 21 juillet 2022

[Étendu par arr. 5 oct. 2022, JO 19 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 12 août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association Française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC Banques ;

CFDT Banques et Assurances ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque de l'Assurance ;

Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;

Syndicat National de la Banque et de Crédit SNB/CFE CGC.

Avenant 16 mars 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC Banques ;

CFDT Banques et Assurances ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB/CFE CGC.

Préambule

En application de l'article 42 de la Convention Collective de la Banque, les partenaires sociaux engagent chaque année une négociation dans le cadre de l'article L. 2241-1 du code du travail. Cette négociation porte notamment sur les minima conventionnels.

Le contexte actuel d'inflation a entraîné en France plusieurs réévaluations du montant du SMIC annuel au cours de l'année 2022. Cette situation, dont il est difficile d'établir si elle est conjoncturelle ou structurelle a eu pour effet d'atteindre, voire dépasser les premiers niveaux de minima de la convention collective de la Branche Banque.

Cette situation n'avait jusqu'à présent jamais été constatée dans la Branche. Les parties au présent accord marquent leur attachement à ce que les salaires minima de la Branche, et donc les salaires de l'ensemble des salariés des banques qui relèvent de son champ d'application, restent systématiquement supérieurs au SMIC. Elles soulignent ainsi la volonté de maintenir un cadre social protecteur au niveau de la Branche.

Aussi, les parties conviennent, par le présent accord, de réévaluer les salaires minima de la Branche qui seraient inférieurs au SMIC. Elles précisent que cette démarche de suivi dans la durée du niveau des salaires minima de la Branche au regard de l'évolution du montant du SMIC ne remet pas en cause le principe d'une négociation annuelle, telle que fixée par la loi et la convention collective de la Banque.

Au regard de ces considérations, les parties signataires conviennent des éléments suivants :

Article 1 **Mesure d'actualisation des salaires minima à l'évolution du SMIC au 1^{er} août 2022**

Avenant 16 mars 2023, non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :
CFTC Banques ;
CFDT Banques et Assurances ;
CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;
Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;
Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB/CFE CGC.

Les salaires minima visés à l'article 42-2 de la Convention Collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du SMIC annuel au 1^{er} août 2022, majorée de 5 %, soit 21155 € brut.

(Al. précédent remplacé par Avenant 16 mars 2023, non étendu) Les salaires minima visés à l'article 42-2 de la Convention Collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du SMIC annuel au 1^{er} janvier 2023, majorée de 5 %, soit 21.537 € bruts.

Les entreprises qui relèvent de la convention collective de la banque disposent d'un délai de deux mois pour mettre en conformité les rémunérations des salariés éventuellement concernés.

Cette mise en conformité prend effet à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle valeur nationale du SMIC, soit au 1^{er} août 2022, avec application rétroactive, le cas échéant, à cette date.

(Al. précédent remplacé par Avenant 16 mars 2023, non étendu) Cette mise en conformité prend effet au 1^{er} avril 2023, avec l'application rétroactive, le cas échéant, à cette date.

Article 2

Principe d'actualisation

Dès lors qu'au moins un salaire minima de la convention collective de Branche Banque se situerait en dessous du montant du SMIC majoré de 5 % à la suite de sa revalorisation, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard dans les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette revalorisation, afin de revaloriser les montants des salaires minima afin qu'ils restent strictement supérieurs au montant du SMIC majoré de 5 %.

Un avenant au présent accord fixera alors, pour la détermination du montant des nouveaux minima conventionnels, le nouveau pourcentage de majoration du SMIC retenu et le montant en euro afférent tels que définis au 1^{er} alinéa de l'article 1.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 5

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Accord du 31 mars 2023

[Étendu par arr. 23 mai 2023, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Employés et Cadres CGT FO ;

CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Banques ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

Syndicat national de la Banque et du Crédit SNB/CFE CGC.

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à six reprises, les 15 décembre 2022, 20 janvier, 9 et 24 février, 16 et 30 mars 2023 dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les minima (article 42-2 de la CCB)

Les salaires minima sont augmentés de 3 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. Les 3 % s'appliquent sur la valeur des minima augmentés par l'avenant à l'«accord de réévaluation des salaires minima de la branche Banque inférieurs au SMIC» signé le 16 mars 2023. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 800 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

Article 2

Mesures portant sur la GSI (garantie d'augmentation minimale examinée sur une période de 5 ans - article 41 de la CCB)

Le taux de la GSI cité au 1^{er} paragraphe de l'article 41 de la CCB est porté, à titre exceptionnel, à 3,3 % pour les exercices 2023 à 2027.

Le seuil de la GSI, cité au 2^{ème} paragraphe de l'article 41, est porté à 35 000 € bruts.

Article 3

Mesures portant sur le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 35.500 € bruts.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Grille de salaires annuels minima de branche au 1^{er} avril 2023

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros					
Annexe VI			Annexe VII		
	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens					
niveau A	22 337	22 337	22 337	22 337	22 337
niveau B	22 337	22 337	22 337	22 337	22 599
niveau C	22 337	22 337	22 337	22 406	23 050
niveau D	22 337	22 718	23 374	24 040	24 738

En euros					
Annexe VI			Annexe VII		
	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
niveau E	23 190	23 750	24 437	25 146	25 878
niveau F	25 222	25 824	26 576	27 351	28 166
niveau G	27 879	28 574	29 428	30 314	31 220
Cadres					
niveau H	30 751	31 510	32 465	33 433	34 437
niveau I	37 570	38 508	39 664	40 854	42 080
niveau J	45 393	46 518	47 916	49 361	50 842
niveau K	54 010	55 365	57 017	58 734	60 496

Grille de référence au 1^{er} avril 2023 pour l'application de la garantie salariale individuelle (Article 41)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros				
Annexe VIII	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau B	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau C	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau D	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau E	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau F	35 000	35 000	35 000	35 208
niveau G	35 718	36 785	37 893	39 025
Cadres				
niveau H	39 388	40 581	41 791	43 046
niveau I	48 135	49 580	51 068	52 600
niveau J	58 148	59 895	61 701	63 553
niveau K	69 206	71 271	73 418	75 620

Accord du 25 avril 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} mai 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Banques et Assurances ;

CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance ;

SNB CFE CGC.

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à quatre reprises, les 14 décembre 2023, 12 janvier, 15 février et 11 avril 2024 dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1

Mesures portant sur les minima (article 42-2 de la CCB)

Les salaires minima sont augmentés de 1,9 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 600 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

Article 2

Mesures portant sur le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 36.000 € bruts.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Grille de salaires annuels minima de branche au 1^{er} mai 2024

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

En euros					
Annexe VI			Annexe VII		
	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens					
niveau A	22 937	22 937	22 937	22 937	22 937
niveau B	22 937	22 937	22 937	22 937	23 199
niveau C	22 937	22 937	22 937	23 006	23 650
niveau D	22 937	23 318	23 974	24 640	25 338
niveau E	23 790	24 350	25 037	25 746	26 478
niveau F	25 822	26 424	27 176	27 951	28 766
niveau G	28 479	29 174	30 028	30 914	31 820
Cadres					
niveau H	31 351	32 110	33 082	34 068	35 091
100 niveau I	38 284	39 240	40 418	41 630	42 880
Mise à jour (juin 2025)					

En euros					
Annexe VI			Annexe VII		
	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
niveau J	46 255	47 402	48 826	50 299	51 808
niveau K	55 036	56 417	58 100	59 850	61 645

Grille de référence au 1^{er} mai 2024 pour l'application de la garantie salariale individuelle (Article 41)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

Annexe VIII	En euros			
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
niveau A	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau B	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau C	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau D	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau E	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau F	35 000	35 000	35 000	35 958
niveau G	36 468	37 535	38 643	39 775
Cadres				
niveau H	40 138	41 353	42 585	43 864
niveau I	49 050	50 523	52 038	53 600
niveau J	59 253	61 033	62 874	64 760
niveau K	70 521	72 625	74 813	77 056

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Cessation anticipée d'activité

Cessation anticipée d'activité (ARPE)

Accord du 4 décembre 2000

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques ;

Groupe Banques Populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération française des syndicats CFDT banques et sociétés financières ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération CFTC banques ;

Syndicat national de la banque et du crédit ;

Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers.

- Vu l'accord professionnel du 9 mars 1999,

- Vu l'arrêté du 23 juillet 2000, portant agrément de l'avenant n° 2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord du 22 décembre 1998 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de cessation d'activité anticipée des salariés âgés.

Les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME et UPA d'une part et les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national d'autre part) signaient, le 22 décembre 1998, un accord interprofessionnel instituant, en contrepartie d'une embauche, une cessation anticipée d'activité pour les salariés visés par cet accord et reprenant le bénéfice des dispositions de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, de l'accord du 19 décembre 1996, de l'avenant du 12 décembre 1997 et des textes d'application y afférents, non modifiés par l'accord du 22 décembre 1998.

Les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME et UPA d'une part et deux organisations syndicales représentatives au niveau national - CFDT et CFTC - d'autre part) ont signé le 29 juin 2000 un avenant n° 2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord du 22 décembre 1998 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation anticipée d'activité des salariés âgés.

Le Fonds national d'intervention en faveur de l'emploi, créé le 6 septembre 1995 par voie d'avenant aux statuts de l'UNEDIC, est chargé de financer les revenus de remplacement des bénéficiaires de l'accord interprofessionnel. La volonté des partenaires sociaux a été, par ces mesures, de contribuer à une politique active du développement de l'emploi et d'améliorer les perspectives d'embauche des jeunes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment cette volonté ainsi traduite par la mise en œuvre de cessation anticipée d'activité et souhaitent, par les dispositions arrêtées en commun, poursuivre l'impulsion particulière au niveau de la branche professionnelle en appliquant cet accord de manière active, notamment en facilitant l'accès de ce dispositif au plus grand nombre possible de salariés.

Cet objectif sera poursuivi en organisant la promotion du dispositif et en recommandant aux banques certaines mesures concernant les salariés éligibles.

A. Salariés concernés

Article I

Salariés nés en 1942 ou avant et justifiant de 160 trimestres validés

Pourront accéder au bénéfice de l'ARPE, du 1^{er} juillet 2000 au 1^{er} janvier 2003, dans les conditions déterminées par l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998, les salariés nés en 1942 ou avant qui justifient d'au moins 160 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse selon les dispositions des articles L. 351-1 à L.351-5 du Code de la sécurité sociale, dès le 1^{er} jour du mois suivant leur 58^{ème} anniversaire.

Article II

Autres salariés

Pourront accéder au dispositif de l'ARPE, jusqu'au 1^{er} janvier 2001 :

- les salariés nés en 1943 et ayant commencé à travailler avant leur 16^{ème} anniversaire, à compter du 1^{er} jour du mois suivant leur 57^{ème} anniversaire, à condition qu'ils justifient d'au moins 168 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse selon les dispositions des articles L. 351-1 à L.351-5 du Code de la sécurité sociale ;

- les salariés nés en 1943 et ayant commencé à travailler avant leur 15^{ème} anniversaire, à condition qu'ils justifient d'au moins 168 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse selon les dispositions des articles L. 351-1 à L.351-5 du Code de la sécurité sociale ;

- les salariés nés en 1944 et ayant commencé à travailler avant leur 15^{ème} anniversaire, à compter du 1^{er} jour du mois suivant leur 56^{ème} anniversaire, à condition qu'ils justifient d'au moins 168 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse selon les dispositions des articles L. 351-1 à L.351-5 du Code de la sécurité sociale ;

- les salariés nés au plus tard le 31 décembre 1945 à compter du 1^{er} jour du mois suivant leur 55^{ème} anniversaire, à condition qu'ils justifient d'au moins 172 trimestres validés au titre des régimes obligatoires par l'assurance vieillesse selon les dispositions des articles L. 351-1 à L.351-5 du Code de la sécurité sociale.

B. Promotion, information et suivi

Article III

Promotion auprès des adhérents

L'Association française des banques et le groupe Banques Populaires informeront leurs adhérents concernant l'arrêté ministériel du 23 juillet 2000 et le présent accord.

Ils les sensibiliseront afin qu'ils répondent favorablement aux demandes des salariés remplissant les conditions fixées par l'accord interprofessionnel et recourent, dans le cadre de l'article VII de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, en priorité à des embauches compensatoires de jeunes.

Article IV

Suivi

Un suivi statistique des bénéficiaires sera effectué et la Commission paritaire de la banque en sera régulièrement informée.

C. Principes d'application

Les dispositions de l'arrêté ministériel du 23 juillet 2000 sont d'application directe dans toutes les entreprises.

Toutefois, les signataires du présent accord estiment que des adaptations sont opportunes pour faciliter l'accès du système aux salariés du secteur bancaire ; c'est pourquoi ils s'accordent pour que les banques adhérant à l'Association française des banques et au groupe Banques Populaires mettent en œuvre les dispositions de l'arrêté ministériel du 23 juillet 2000 en appliquant les dispositions des articles V et VI ci-après, celles des articles VII et VIII pouvant faire l'objet de négociation au niveau de l'entreprise.

Article V

Mise en oeuvre de la cessation d'activité

Les banques adhérant à l'Association française des banques et au groupe Banques Populaires facilitent l'accès du dispositif à leurs salariés ; en cas d'obstacle, elles examinent les difficultés d'organisation afin d'essayer de les lever.

Article VI

Indemnités et cessation d'activité

La rupture du contrat de travail du salarié ouvre droit au versement par l'employeur d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite prévue par accord d'entreprise ou, à défaut, de l'indemnité prévue par la convention collective du personnel des banques ou de l'indemnité prévue au deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du Code du travail si celle-ci s'avère supérieure.

Article VII

Retraite complémentaire

Les banques pourraient permettre, dans le cadre de la délibération 22 B de l'ARRCO, aux bénéficiaires non-cadres de l'allocation de remplacement de cotiser pour l'ARRCO au taux contractuel de 16% minoré du taux obligatoire en tranche B.

Le bénéficiaire acquittant en contrepartie les cotisations salariales dans les mêmes proportions que celles des salariés en activité et sur la base de leur rémunération d'activité.

Article VIII

Prévoyance

Les entreprises veillent à ce que les intéressés puissent continuer à bénéficier, en contrepartie de cotisations, de garanties du risque « remboursement des frais de maladie » et des prestations de prévoyance telles que capital décès - invalidité, rente survie, rente d'éducation..., hormis celles liées à l'activité, jusqu'à l'âge de la retraite, sous

réserve d'acceptation par les organismes de prévoyance.

Article IX **Durée de l'accord**

Les dispositions du présent accord sont applicables dès le jour de sa signature.

Elles cesseront de produire effet au plus tard le 1^{er} janvier 2003, sauf en cas d'application avant cette date des dispositions prévues à l'article 10 de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995 et de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 prorogé par avenants du 23 décembre 1999 et du 1^{er} juillet 2000, ou à l'article X du présent accord.

Passé le terme, cet accord ne pourra en aucun cas continuer à produire ses effets comme un accord à durée déterminée, les parties décidant expressément de s'opposer à la règle de transformation prévue à l'article L. 132-6 du Code du travail.

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires dans le dispositif ARPE au-delà du 1^{er} janvier 2001 au titre de la catégorie visée à l'article II - Autres salariés et au-delà du 1^{er} janvier 2003 au titre de la catégorie visée à l'article I - Salariés nés en 1942 ou avant et justifiant de 160 trimestres validés.

Seuls continueront à être exercés au-delà de ce terme les droits à l'allocation nés du fait de départs antérieurs à cette date et ceci dans les limites prévues par les dispositions de l'accord du 22 décembre 1998 prorogé par avenants du 23 décembre 1999 et du 1^{er} juillet 2000.

Article X **Validité de l'accord**

La validité du présent accord est subordonnée à celle de l'avenant n° 2 du 1^{er} juillet 2000 à l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 et de l'arrêté du 23 juillet 2000 portant agrément de cet avenant.

En cas d'invalidation de l'un ou l'autre de ces derniers, le présent accord cessera immédiatement de produire effet.

Cessation d'activité de certains salariés âgés (CATS) et préretraite progressive **Accord du 15 janvier 2001**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques ;

Groupe Banques Populaires.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération CFTC banques.

Préambule

Après ses analyses des évolutions démographiques et des métiers bancaires, le Contrat d'Études Prospectives de la branche (CEP), rédigé en 1999, conclu en ces termes⁽¹⁾

(1) Rapport final du CEP banques AFB.

" Dans ces conditions, nos recommandations seraient de se doter de degrés de liberté et notamment : d'anticiper et prévenir les déséquilibres démographiques des prochaines années pour préparer la relève ultérieure ".

Suit une proposition des rédacteurs du rapport CEP qui, notamment :

- recommande aux partenaires sociaux de réfléchir à un dispositif évolutif au fil des années incluant, en particulier, des cessations progressives d'activité ;*
- incite à rechercher des mesures susceptibles de lisser la pyramide des âges, en particulier, par anticipation de départs en retraite.*

Le présent accord, qui instaure un dispositif professionnel de cessations d'activité, met directement en application les conclusions du Contrat d'Études Prospectives banques et répond ainsi à la volonté commune des partenaires sociaux.

La mise en place de ce dispositif professionnel de cessations d'activité a pour objectifs :

- de proposer une cessation d'activité progressive ou anticipée aux salariés du secteur ;*
- de traiter le problème démographique identifié par le CEP, tout en améliorant l'adéquation de l'entreprise à l'évo-*

lution de son environnement concurrentiel. L'anticipation des départs en retraite permet en effet de lisser le volume des départs naturels sur la période et l'embauche, de contribuer à l'adaptation des compétences et du niveau de qualification du personnel ;

- de participer à l'effort en faveur de l'emploi des jeunes, en recrutant grâce aux cessations d'activité, sans attendre les départs en retraite correspondant aux classes d'âge nombreuses de l'après-guerre.

Le dispositif doit en conséquence être évolutif et pouvoir notamment intégrer les éventuelles modifications des régimes de retraite obligatoire - sous réserve qu'elles n'entraînent pas de surcoût - qui pourraient résulter des réflexions et négociations engagées aux niveaux interprofessionnel et gouvernemental.

Entre :

- l'Association Française des Banques et le Groupe Banques Populaires, d'une part,

- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de fixer les dispositions communes aux deux dispositifs de cessations d'activité (TitreI) ;

- de définir les dispositions spécifiques d'une cessation anticipée d'activité (TitreII) ;

- de définir les dispositions spécifiques à une préretraite progressive (TitreIII)

- d'examiner l'effet emploi et d'organiser le suivi de l'accord (TitreIV).

Titre I

Dispositions communes

Article 1

Champ de l'accord

Le présent accord professionnel national concerne les entreprises appliquant la Convention collective de la banque.

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

Article 2

Architecture du dispositif

Le dispositif professionnel de cessation d'activité prévu par le présent accord ouvre la possibilité à chaque entreprise, relevant de son champ d'application qui le souhaite et pour les années de son choix, d'offrir la possibilité à ses salariés éligibles, de demander :

- soit, à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité dans les conditions prévues au titreII du présent accord,

- soit, à choisir entre cessation anticipée d'activité, dans les conditions prévues au titreII, et préretraite progressive, telle que définie au titreIII.

La mise en oeuvre de ce dispositif suppose que l'entreprise ait passé - outre un accord d'entreprise - les conventions nécessaires avec l'Etat.

Article 3

Conditions générales d'éligibilité

A la date de sortie du dispositif, le salarié doit remplir les conditions nécessaires à l'obtention d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre premier du titre V du livre III du Code de la sécurité sociale.

L'âge d'accès au dispositif est normalement de 58 ans et la durée de portage est normalement limitée à 2 ans.

Toutefois, sur décision de l'entreprise, la condition d'âge peut être abaissée à 57 ans et la durée de portage fixée à 3 ans, en fonction des besoins structurels de l'entreprise et du marché de l'emploi.

A titre exceptionnel, la condition d'âge peut être abaissée par l'entreprise à 56 ans avec une durée de portage limitée à 4 ans pour les salariés travaillant ou ayant travaillé pendant une certaine période dans des situations particulières, notamment :

- en travail de nuit,

- en travail en équipe successive,

- en qualité de travailleur handicapé au sens de l'articleL. 323-3 du Code du travail.

Les pratiques actuelles de gestion du personnel étant diversifiées, afin que les entreprises puissent mettre en oeuvre pleinement le présent dispositif, chaque entreprise appliquant le dispositif opte pour l'une ou l'autre des deux modalités suivantes :

- sortie du dispositif à 60 ans ;
- sortie du dispositif sans limite d'âge, allonger la durée de portage.

Le salarié doit avoir une ancienneté⁽²⁾

(2) Ancienneté telle que définie à l'article 29-2-3) de la Convention collective de la banque.

minimale de 15 ans dans l'entreprise. A ces conditions générales d'éligibilité s'ajoutent des conditions spécifiques à la cessation anticipée d'activité (article 11), ou à la préretraite progressive (article 22), l'option du salarié entre cessation anticipée d'activité et préretraite progressive FNE étant irréversible.

Article 4 **Procédure individuelle**

En fin d'année⁽³⁾

(3) Pour l'année 2001, l'accord d'entreprise définit la période correspondante.

(pendant une période déterminée par l'entreprise), les salariés éligibles au dispositif l'année suivante font connaître, par écrit, à l'entreprise, leur souhait de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité ou, le cas échéant, d'une préretraite progressive. Le salarié joint à sa demande une reconstitution de carrière établissant le nombre de trimestres déjà validés pour la pension de vieillesse.

Une réponse écrite est fournie au salarié sous un délai maximum de 2 mois.

En cas d'accord de l'entreprise, l'entrée dans le dispositif est effective au plus tard dans les deux mois suivant la date à laquelle l'intéressé remplit les conditions d'éligibilité. Si des nécessités de service l'imposent, l'entreprise peut différer cette date d'entrée dans le dispositif, dans la limite maximale de trois mois par rapport à la règle édictée ci-dessus.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et par le salarié. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble des conditions du présent accord. L'ensemble des droits et obligations des parties est rappelé dans un avenant au contrat de travail.

En cas de refus de l'entreprise, portant soit sur l'entrée dans le dispositif, soit, le cas échéant sur l'option demandée (cessation d'activité ou préretraite progressive), le salarié a, dans un délai de 10 jours, la possibilité de demander un entretien à un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise.

L'objectif de cet entretien est de rechercher s'il existe une solution qui respecte les impératifs de gestion de l'entreprise ou de l'établissement, tout en répondant à la demande du salarié qui souhaite modifier son activité. A compter de cet entretien l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision, par écrit, au salarié.

Article 5 **Sortie du dispositif**

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation anticipée d'activité ou de la préretraite progressive ou l'exercice d'une autre activité professionnelle entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement des ressources garanties.

Dans tous les autres cas l'entreprise procède, en sortie de dispositif, à la mise à la retraite du salarié. Elle respecte, pour ce faire, la procédure légale en vigueur.

Article 6 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1^{er} avril 2001, pour une durée de cinq ans.

Sauf reconduction expresse dans les formes de droit prévues pour les accords collectifs, le présent accord cesse de plein droit à cette échéance conformément à l'article L. 132-6 du Code du travail et ne continue pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Les entreprises ne prennent aucun engagement sur les prestations dues pendant et après la période de préretraite dont la détermination et la fixation du coût ne relèvent pas de la branche.

Article 7 **Période d'adhésion**

Les salariés pourront adhérer aux mesures de cessation anticipée d'activité pendant toute la durée du présent accord.

Toutefois, les salariés ayant été admis, avant cette échéance, dans le dispositif de cessation d'activité ou de préretraite progressive continuent d'en bénéficier jusqu'à la date de sortie initialement prévue.

Article 8
Consultation et information des instances représentatives du personnel

Lorsque l'entreprise choisit de mettre en oeuvre le présent accord, elle doit soumettre son projet d'accord à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence de comité d'entreprise, ou de délégués du personnel, le projet est mis en oeuvre après information des salariés concernés.

Titre II
Dispositions spécifiques à la cessation anticipée d'activité

Article 9
Régime du dispositif de cessation anticipée d'activité

Le présent accord, pour la partie qui concerne la cessation anticipée d'activité, est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2, L. 351-25 et L. 352-3 du Code du travail, du décret n° 2000-105 en date du 9 février 2000, des articles L. 131-2 et D. 242-12 du Code de la sécurité sociale modifié par l'article 5 du décret n° 97-1252 du 19 décembre 1997, L. 311-5 et L. 351-3 du Code de la sécurité sociale, du décret n° 2000-1242 du 19 décembre 2000 ainsi que la circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000.

Il implique la signature d'une convention entreprise-État dans le respect des conditions du § VI de l'article R. 322-7-2 du Code du travail.

Par ailleurs, si le dispositif ARPE venait à être reconduit pendant la durée du présent accord, les entreprises pourraient orienter les salariés éligibles vers ce système, qu'ils soient ou non déjà entrés dans le présent dispositif de branche.

Pour ce faire :

- le salarié s'engage à demander à bénéficier du dispositif ARPE si celui-ci venait à être reconduit, et si l'entreprise le requiert, et ce dès qu'il remplira les conditions d'accès à ce système ;*
- les prestations du dispositif ARPE et celles du présent accord ne peuvent être cumulées ; néanmoins l'entreprise s'engage à compenser le différentiel entre la garantie de ressources telle que définie à l'article 12 du présent titre et l'allocation perçue dans le cadre du dispositif ARPE, dans le cas où celui-ci n'assurerait pas au salarié des prestations nettes au moins identiques. De la même manière des conditions équivalentes seront prévues pour l'indemnité de départ.*

Article 10
Statut du salarié

Les personnes dont la demande d'adhésion au présent dispositif de cessation anticipée d'activité a été acceptée conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la ou les période(s) de cessation d'activité.

Article 11
Conditions spécifiques d'éligibilité

Les conditions spécifiques décrites ci-après viennent s'ajouter aux conditions générales telles que définies à l'article 3 du titre I du présent accord.

Tous les salariés remplissant les conditions générales définies à l'article 3 du présent accord peuvent, sous réserve de l'acceptation de leur dossier dans le cadre de la procédure individuelle décrite à l'article 4, bénéficier de la cessation anticipée d'activité.

Parmi les salariés éligibles, une attention particulière sera portée :

- aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, c'est-à-dire soit ayant accompli 15 ans de travail en équipes successives, soit ayant travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans, soit, s'ils sont travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ;*
- aux salariés rencontrant des difficultés particulières d'adaptation à l'évolution de leur emploi ainsi qu'à l'introduction des nouvelles technologies.*

L'entrée dans le dispositif de cessation d'activité défini dans le présent accord implique l'acceptation par le salarié qu'il puisse être appelé, à titre exceptionnel et en cas de nécessités de service, à la demande de son employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, avec une rémunération au moins équivalente à sa rémunération antérieure. Ce rappel ne pourra avoir lieu lors de la dernière année de cessation d'activité.

vité.

Le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle, et ce pendant toute la durée de son admission au bénéfice de la cessation d'activité.

Article 12

Garantie de ressources - Montant de l'allocation

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié admis à bénéficier de la cessation anticipée d'activité perçoit, au titre de l'article L. 352-3 dernier alinéa du Code du travail, une allocation spécifique correspondant à un pourcentage du salaire de base tel que défini à l'article 39 de la Convention collective de la banque, pour la part de ce salaire n'excédant pas quatre fois le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

La fixation et l'évolution de ce pourcentage sont fonction de la durée de portage :

Fixation et évolution de l'allocation spécifique Allocation spécifique exprimée en pourcentage du salaire de base				
Durée de portage	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année
2 ans	65 %	65 %	-	-
3 ans	60 %	65 %	65 %	-
4 ans	57,5 %	60 %	65 %	65 %

Article 13

Modalités de versement

Conformément à la règle édictée au § V de l'article R. 322-7-2 du Code du travail, pendant la durée de la suspension du contrat de travail, l'entreprise assure au salarié le versement de l'allocation dont le montant est défini à l'article 12 précédent.

L'État participe, dans les conditions prévues aux § VII, VIII et IX de l'article R. 322-7-2 du Code du travail, au financement de l'allocation versée aux bénéficiaires visés au § IV dudit article et des cotisations aux régimes de retraites complémentaires versées au profit de ces mêmes bénéficiaires et sous réserve que l'entreprise respecte les conditions énoncées aux § I, II et III de l'article R. 322-7-2 du Code du travail.

Article 14

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 et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

L'allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, quel que soit le motif de sortie, ou dans le cas visé au premier alinéa de l'article 5.

Article 15

Conditions réglementaires

Les objets des articles 15.1, 15.2, 15.3 et 15.4 sont soumis à la législation et à la réglementation en vigueur, cette dernière devant être complétée en matière d'assurance vieillesse.

A la date de la signature de cet accord, la réglementation est la suivante :

Article 15.1

Taxes sur les salaires et cotisations de sécurité sociale

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires, et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du Code du travail ;

- pour le salarié, soumise par application des articles L. 131-2 et D. 242-12 du Code de la sécurité sociale modifié par l'article 5 du décret n° 97-1252 du 19 décembre 1997 aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 352-3 dernier alinéa du Code du travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée⁽⁵⁾

(5) Le taux actuellement en vigueur est de 6,2 % pour la CSG à taux réduit.

(CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale⁽⁶⁾

(6) Le taux actuellement en vigueur est de 0,5 % pour la CRDS.

(CRDS).

Article 15.2 **Couverture sociale**

Les salariés bénéficiaires de l'allocation définie à l'article 12 ont droit, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, au titre de l'article L. 311-5 du Code de la sécurité sociale, pendant toute la durée du versement de cette allocation, aux prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général.

Article 15.3 **Assurance vieillesse**

Les périodes de suspension du contrat de travail seront, par application du décret n° 2000-1242 du 19 décembre 2000, comptées comme périodes d'assurance.

Article 15.4 **Régimes de retraite complémentaire**

Afin de permettre aux salariés admis au bénéfice du dispositif de cessation anticipée d'activité de continuer à acquérir des droits à retraite complémentaire, les entreprises versent, dans les conditions prévues par l'AGIRC et l'ARRCO (délibérations D25 et D22B), des cotisations calculées sur le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque, pour la part de ce salaire n'excédant pas quatre fois le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale, et sur la base des taux et systèmes de cotisation en vigueur dans les entreprises concernées, et ce jusqu'à la sortie du salarié du dispositif.

Le bénéficiaire du présent dispositif acquitte les cotisations salariales dans les mêmes proportions que celles des salariés en activité.

La mise en oeuvre de cette possibilité est conditionnée à la signature d'une convention entre la branche, ou à défaut l'entreprise, et chacun de ces organismes.

Article 16 **Allocation pour enfant handicapé (CEFELB)**

Le versement de l'allocation pour enfant handicapé dans le cadre de la réglementation actuelle de la CAFELB est maintenu pendant la (les) période(s) de suspension du contrat de travail correspondant à la cessation anticipée d'activité prévue dans le présent dispositif professionnel, pour les allocataires qui en bénéficiaient au moment de ladite suspension.

Article 17 **Indemnité de mise à la retraite⁽⁷⁾**

(7) Actuellement, et sous réserve d'évolution réglementaire, les indemnités de mise à la retraite prévues par accord professionnel sont non imposables au titre de l'article 3 de la loi de finances 2000 et exonérées de cotisations sociales au titre de l'article 2 de la loi sur le financement de la sécurité sociale 2000

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 dans la convention collective de la banque, soit le montant d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Lors de son entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié reçoit un acompte de 60% du montant de son indemnité de mise à la retraite établi sur la base de son salaire antérieur et de son ancienneté à l'entrée dans le dispositif de cessation d'activité, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Lors de sa mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue au premier alinéa du présent article, déduction faite des acomptes mentionnés au deuxième alinéa du présent article.

Article 18 **Dispositions administratives et juridiques**

Les dispositions du présent titre sont arrêtées sous réserve que leur économie n'en soit pas modifiée significativement (alourdissement supérieur à 10 % du coût financier pour l'entreprise⁽⁸⁾)

(8) Ce coût est apprécié par la somme sur trois ans de l'allocation moyenne et de l'indemnité moyenne de mise à la retraite y compris toutes charges directes ou indirectes afférentes aux allocations et à l'indemnité, appréciées nettes de tout prélèvement fiscal.

par l'entrée en vigueur de dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, administratives ou jurisprudentielles.

A partir de la date d'une telle entrée en vigueur, les dispositions du présent titre peuvent être suspendues par décision de l'entreprise mais continuent néanmoins à produire leurs effets pour les personnes déjà entrées dans le dispositif.

Titre III

Dispositions spécifiques à la préretraite progressive

Article 19

Régime du dispositif de préretraite progressive

La mise en oeuvre du présent accord suppose la signature par chaque entreprise qui le souhaite d'une convention précisant le nombre de salariés admis au bénéfice de la préretraite progressive. Cette convention est établie en référence au présent accord.

En cas de modification substantielle des conditions juridiques ou réglementaires des conventions de préretraite progressive, les conventions d'entreprises pourront être dénoncées, avec préavis, par l'une ou l'autre des parties.

Cette dénonciation entraînera de droit la suppression de la possibilité d'offrir cette option de préretraite progressive aux salariés éligibles. Elle n'aura aucun effet sur les préretraites progressives en cours ou prévues à la date d'effet de la dénonciation, ni sur la participation de l'Etat à leur financement.

Article 20

Statut du salarié

L'acceptation de la demande d'adhésion au dispositif de préretraite progressive implique pour le salarié la transformation de son temps de travail à temps plein en travail à mi-temps.

Si le poste qu'il occupait à temps plein ne peut, pour des raisons d'organisation du travail, être transformé en poste à mi-temps, un autre poste, correspondant à ses compétences et permettant une activité à mi-temps lui sera, le cas échéant, proposé.

Article 21

Temps de travail

Le temps de travail du préretraite peut être, après examen des souhaits du salarié et sous réserve du respect des contraintes de fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, organisé sur l'ensemble de la période.

La durée de travail est de 50 % en moyenne sur l'ensemble de la période. La durée annuelle a pour limite supérieure 80 % de la durée antérieure de travail à temps complet et pour limite inférieure 20 % de cette durée antérieure de travail.

Article 22

Conditions spécifiques d'éligibilité

Les conditions spécifiques décrites ci-après viennent s'ajouter aux conditions générales nécessaires pour demander à bénéficier du dispositif de préretraite telles que définies à l'article 3 du titre I du présent accord.

La durée de travail minimale restant à courir jusqu'à la sortie du dispositif doit être de 2 ans. Le salarié doit avoir travaillé à temps plein pendant une année civile complète précédant son entrée dans le dispositif de préretraite progressive.

Le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle que celle exercée à temps partiel dans l'entreprise, et ce, pendant toute la durée de son admission au bénéfice de la préretraite progressive.

Le salarié doit être physiquement apte à exercer un emploi, au moment de l'entrée dans le dispositif de préretraite progressive.

Article 23

Garantie de ressources

Le salarié admis à bénéficier de la préretraite progressive perçoit :

- le salaire correspondant à son activité à mi-temps, qui est calculé prorata temporis sur le salaire de base antérieur tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque. Lorsque la durée du travail est organisée, dans le respect des normes des conventions de préretraite progressive, sur une base annuelle ou pluriannuelle, l'employeur prévoit un lissage de la rémunération, conformément aux obligations légales en la matière ;

- une allocation prise en charge par l'Etat, et versée par les ASSEDIC, qui correspond à 30 % du salaire de référence défini à l'article 24 ci-après, pour la part de ce salaire n'excédant pas le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale et à 25 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une fois et deux fois le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale ;

- un complément versé par l'entreprise qui correspond à 25 % du salaire de base antérieur tel que défini à l'article 39 de la convention collective, pour la part de ce salaire comprise entre deux fois et trois fois le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

Article 24

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation prise en charge par l'Etat visée à l'article 23 est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite de deux fois le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du Code du travail.

Article 25

Cotisations sociales

Les objets des articles 25.1, 25.2, 25.3, 25.4 sont soumis à la réglementation en vigueur. A la date de signature du présent accord cette réglementation est la suivante :

Article 25.1

Cotisations sociales

Le salaire perçu par le salarié au titre de son activité à mi-temps, ainsi que le complément versé par l'entreprise sont soumis aux cotisations sociales en vigueur.

L'allocation prise en charge par l'Etat est assujettie à une cotisation salariale d'assurance maladie⁽⁹⁾

(9) Le taux actuellement en vigueur est de 1,7 % pour cette cotisation.

, à la contribution sociale généralisée⁽¹⁰⁾

(10) Le taux actuellement en vigueur est de 6,2 % pour la CSG à taux réduit.

(CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale⁽¹¹⁾

(11) Le taux actuellement en vigueur est de 0,5 % pour la CRDS.

(CRDS).

Article 25.2

Couverture sociale

Les salariés bénéficiaires de la préretraite progressive, ainsi que leurs ayants droit, sont couverts au titre de leur activité à temps partiel.

Article 25.3

Assurance vieillesse

L'acquisition des trimestres reste effectivement assurée par le versement des cotisations correspondantes au titre de l'activité à temps partiel du salarié.

Article 25.4

Régimes de retraite complémentaire

Afin de permettre aux salariés admis au bénéfice du dispositif de préretraite progressive d'acquérir des droits à retraite complémentaire, les entreprises versent, dans les conditions prévues par l'AGIRC et l'ARCCO (délibérations D25 et D22B), des cotisations calculées sur le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque, pour la part de ce salaire n'excédant pas trois fois le plafond prévu par l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale, et sur la base des taux et systèmes de cotisation en vigueur dans les entreprises concernées, et ce jusqu'à la sortie du salarié du dispositif.

La mise en oeuvre de cette possibilité est conditionnée par la signature d'une convention entre la branche, ou à défaut l'entreprise, et chacun de ces organismes.

Article 26

Durée du versement

L'allocation prise en charge par l'Etat et le complément attribué par l'entreprise commencent à être versés à partir du moment où le salarié prend effectivement son poste à temps partiel.

L'allocation prise en charge par l'Etat et le complément attribué par l'entreprise cessent d'être versés au salarié dès la sortie du dispositif, quel que soit le motif de sortie et au plus tard à l'âge de 65 ans.

La reprise d'une autre activité que celle exercée à temps partiel dans l'entreprise entraîne de droit la sortie immédiate du dispositif de préretraite progressive, et l'arrêt du versement de l'allocation et du complément susvisés.

De même la résiliation, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, du contrat de travail entraîne de droit la sortie immédiate du dispositif de préretraite progressive, et l'arrêt du versement de l'allocation et du complément susvisés.

Article 27
Indemnité de mise à la retraite

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 dans la Convention collective de la banque, soit le montant d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

Lors de son entrée dans le dispositif de préretraite progressive, le salarié reçoit un acompte de 60 % du montant de son indemnité de mise à la retraite établi sur la base de son salaire de référence et de son ancienneté à l'entrée du dispositif de préretraite progressive, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Lors de sa mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue au premier alinéa du présent article, déduction faite des acomptes mentionnés au deuxième alinéa du présent article.

Titre IV
Effet emploi et réflexion prospective

Article 28
Dispositif de cessation anticipée d'activité et effet emploi

Les entreprises qui choisissent de mettre en oeuvre le dispositif de cessation anticipée d'activité fixent un ratio d'embauches par rapport aux départs en cessation anticipée d'activité ; ce ratio ne saurait être inférieur à 30 %.

Le respect de ce ratio est assuré en équivalent temps plein, l'embauche compensatrice de quatre cessations d'activité intervenant dans l'entreprise au plus tard dans les six mois qui suivent le quatrième départ.

Les entreprises en plan social ou en situation déficitaire au cours du dernier exercice connu pourront ne pas compenser leurs départs en cessation anticipée d'activité.

Article 29
Dispositif de préretraite progressive et effet emploi

Compte tenu de la nature des métiers bancaires et des besoins constants d'amélioration des qualifications, la plus grande partie des recrutements futurs concernera des jeunes ayant un niveau d'études égal ou supérieur à bac + 2. Néanmoins, dans le cadre des départs en préretraite progressive, les embauches compensatrices, fixées à un recrutement pour quatre départs en préretraite progressive, devront être réalisées, à hauteur d'au moins 50 %, dans les catégories visées à l'article 3.4.2 de la circulaire CDE n° 93/12 du 26 mars 1993, et/ou parmi les bénéficiaires d'un emploi jeunes.

Dans le cas où l'entreprise ne pourrait satisfaire à l'engagement de recrutement ou au respect des 50 % de recrutement dans les catégories visées ci-dessus, sa participation financière à l'allocation de préretraite progressive serait modulée en fonction des recrutements constatés.

Article 30
Publicité des offres d'emploi

L'entreprise s'engage à déposer ses offres d'emploi à l'ANPE concernée ou à l'APEC lorsqu'il s'agit d'un cadre et, dans tous les cas, à la cellule Orientation - Reclassement de l'AFB.

Article 31
Suivi, renouvellement et suite de l'accord

Il sera procédé annuellement au sein de la Commission paritaire de la banque (CPB) à un examen des situations résultant de l'application du présent accord.

En outre, un bilan de l'effet emploi obtenu grâce à l'application de cet accord est effectué au terme de la période définie pour les embauches compensatrices. Ce bilan est examiné, au niveau de la branche dans le cadre d'une réunion de la CPB.

Par ailleurs, l'employeur est tenu de communiquer, dans les mêmes délais que ceux visés à l'alinéa ci-dessus au comité d'entreprise ou, en l'absence de comité, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan des cessations d'activité et des préretraites progressives avec contrepartie d'embauche, dans le cadre de l'information périodique sur la situation de l'emploi prévue par l'article L. 432-4-1 du Code du travail. Ce bilan porte sur les demandes de cessations d'activité et de préretraite progressive, les cessations et les départs en préretraite progressive effectifs et les embauches réalisées.

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent d'initier, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque, une réflexion sur les modalités de cessation d'activité qui devront prendre le relais de celles organisées par le présent accord.

Modernisation du marché du travail

Accord du 26 mai 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Préambule

Le présent accord est conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. En outre, les signataires du présent accord se donnent pour objectif de poursuivre la dynamique en matière d'emploi du secteur bancaire. Ils entendent en particulier :

- Développer l'accès des jeunes à la vie professionnelle
- Contribuer au recul de la précarité en portant une attention toute particulière aux publics en difficulté
- Mettre en place le CDD à objet défini en fixant les conditions de sa mise en œuvre et les garanties pour les salariés, communes à l'ensemble des entreprises de la profession
- Faciliter l'accès et la portabilité de certains droits permettant de favoriser la mobilité professionnelle

Concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les signataires du présent accord ont d'ores et déjà mis en place un certain nombre d'outils facilitant sa mise en œuvre dans les entreprises. Ils se sont engagés à ouvrir, à l'issue de la conclusion du présent accord, une négociation spécifique sur cette question.

Article 1 L'embauche des jeunes

L'article 3 de l'AN prévoit différentes mesures en faveur des jeunes afin de leur faciliter l'accès à la vie professionnelle.

Les entreprises de la profession bancaire sont déjà très actives en matière d'embauche des jeunes. Ainsi, en 2007, plus de 8 embauches sur 10 concernent les moins de 30 ans. En effet, l'embauche de salariés de moins de 25 ans représente 61 % des embauches dans la profession et celle des 25 à 29 ans représente, quant à elle, 26 %.

Article 1-1 Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

L'accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 a d'ores et déjà mis en place certains dispositifs à l'attention notamment des jeunes.

L'article 25-1 de l'accord formation met en place des contrats de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1, du Code du Travail. Dans notre secteur d'activité, les contrats de professionnalisation permettent de préparer les jeunes à l'obtention notamment du BTS banque et de la licence professionnelle bancaire.

Outre l'obtention d'une qualification voire d'un diplôme, la relation contractuelle instituée ainsi entre les banques et les jeunes facilite leur entrée dans la vie professionnelle. En 2007, près d'un contrat de professionnalisation en CDD sur deux a débouché sur une embauche en CDI.

L'article 28 du même accord favorise le développement de l'apprentissage. Pour conforter et favoriser l'embauche des jeunes, ces contrats de professionnalisation et d'apprentissage, déjà générateurs d'embauche, doivent être préservés.

L'OPCA Banques, organisme collecteur de la profession, remplit pleinement son rôle, d'une part, en contribuant efficacement au financement des contrats en alternance, et d'autre part, en conseillant et en accompagnant, dans leurs démarches, les entreprises.

De plus, l'OPCA contribue à la formation des jeunes apprentis par le biais notamment des subventions versées chaque année aux CFA des banques.

Article 1-2 Actions en faveur de publics en difficulté

Afin de contribuer à l'embauche de jeunes ayant un niveau de formation initiale insuffisant ou de formation inadaptée à la situation du marché du travail, les banques s'engagent à diversifier leurs recrutements, à contribuer à leur insertion professionnelle et à collaborer aux actions de formation nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

À titre illustratif, la Charte Phénix, élaborée par des grandes entreprises dont des réseaux bancaires et avec l'appui du MEDEF, contribue au partenariat «Université-Employeurs» afin d'offrir de nouvelles perspectives professionnelles à de jeunes diplômés confrontés à des problèmes de débouchés professionnels.

En outre, préalablement à la conclusion de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les entreprises peuvent participer à des actions de préformation.

La branche professionnelle rappelle que la Fédération Bancaire Française est signataire, dans le cadre des mesures gouvernementales pour l'emploi des jeunes, de l'Engagement National pour l'Emploi des Jeunes des Quartiers.

Lors des opérations de recrutement, les entreprises veillent à la bonne adéquation entre le niveau d'études demandé à l'embauche et les compétences requises pour tenir le poste et évoluer à moyen terme et, ainsi, éviter une surqualification à l'embauche.

Les personnes présentant un handicap peuvent rencontrer des difficultés d'insertion professionnelle sur le marché du travail. Aussi, la branche invite les entreprises à poursuivre leur effort d'intégration envers les personnes handicapées et à développer des partenariats avec des organismes spécialisés tels que le GESAT (groupement national des établissements et services d'aide par le travail), l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées).

L'association Handiformabanques, fondée par des banques et le CFPB, a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle par la formation des personnes en situation de handicap. Des jeunes sont formés sous contrat de professionnalisation par l'AFPA et le CFPB au métier de Téléconseiller et de Chargé d'accueil. Cette association dispose également d'un site internet afin d'assurer une meilleure diffusion des actions qu'elle met en œuvre.

Article 1-3

Actions régionales et locales pour développer l'embauche des jeunes

La branche professionnelle demande aux entreprises, en cohérence avec leur politique d'embauche, de s'investir et de participer ou de poursuivre les expériences menées localement pour faciliter l'accès des jeunes à la vie professionnelle notamment par la mise en place d'actions de préformation. Les banques sont appelées à agir en partenariat avec les Autorités et les Services Publics et toutes autres structures impliquées dans le recrutement des jeunes au niveau régional et local. Ces actions sont soutenues et évaluées par les partenaires sociaux réunis au sein des Conseils de perfectionnement des CFA des banques qui se réunissent au moins une fois par an sur ce sujet.

La contribution des banques peut également porter sur des actions d'orientation professionnelle en apportant aux jeunes la connaissance du fonctionnement d'une entreprise, du secteur bancaire et des métiers exercés.

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque participe également à une meilleure information des jeunes à la recherche d'un emploi particulièrement par les informations et les études qu'il publie notamment sur son site internet. Afin de parfaire cette information, des référentiels de compétences prévus à l'article 5 du présent accord portant notamment sur les métiers proposés à l'embauche vont être mis à l'étude par l'Observatoire sur décision de son comité de pilotage.

De même, les entreprises de la profession s'engagent à parfaire la formation des jeunes en partenariat notamment avec l'AFPA ou le CFPB présent sur toute la France via ses délégations régionales. Ces délégations travaillent de concert avec les entreprises et les structures publiques locales pour concevoir ou organiser tout parcours de formation concourant à accroître les qualifications des jeunes.

En application de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, la profession confirme que les actions mises en œuvre pour favoriser l'embauche des jeunes, après avis de la CPNE, peuvent faire l'objet d'une convention entre l'OPCA Banques et le Pôle emploi concerné. Les modalités de cette convention sont précisées dans l'article 22 de l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Ainsi, en application de l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'OPCA Banques pourra bénéficier auprès du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) de financements complémentaires pour la mise en œuvre de ces projets.

Article 1-4

Les stages

Les stages représentent un enjeu majeur pour les étudiants en même temps qu'ils témoignent de l'engagement des entreprises en faveur des nouvelles générations. Ils apportent une réelle valeur ajoutée aux diplômes acquis ou en cours d'acquisition par les jeunes en leur donnant une dimension «pré-opérationnelle».

Aussi, il est souhaitable de mettre en commun les bonnes pratiques dans ce domaine, de rappeler les objectifs poursuivis lors de la mise en œuvre des stages et de déterminer les principes à appliquer notamment par les entreprises et les stagiaires pour respecter la finalité des stages. Les objectifs et les principes énoncés sont repris dans l'annexe 1 jointe au présent accord.

Les objectifs poursuivis lors de la mise en œuvre des stages dans les entreprises sont de :

- contribuer à la mise en œuvre des connaissances du stagiaire dans un contexte professionnel, dans le cadre d'une mission identifiée,
- favoriser, d'une manière générale, l'intégration des jeunes dans la vie active,
- bénéficier d'un regard neuf et enrichir ses pratiques professionnelles,

—découvrir de jeunes talents pour d'éventuels recrutements immédiats ou à venir.

L'AFB s'engage à fournir aux partenaires sociaux des statistiques sur le nombre de stagiaires dans la profession. Les signataires du présent accord demandent à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la banque de mener une étude sur le devenir des jeunes à l'issue des stages de fin d'études, illustrant la contribution des entreprises bancaires à leur insertion dans l'emploi.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, c'est-à-dire jusqu'à 3 mois suivant la fin de la période de stage selon les règles définies par les entreprises, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Les banques peuvent également contribuer à aguerrir ces jeunes au processus de recrutement : rédiger un CV, savoir se présenter, se préparer à l'entretien d'embauche,...

Article 2

La formation des salariés à temps partiel

Au 31 décembre 2007, 11 % des effectifs de la profession bancaire sont à temps partiel et plus de 70 % des salariés à temps partiel ont une durée de travail supérieure ou égale à 80 % de la durée légale.

Compte tenu des modalités du temps partiel mises en œuvre dans la profession bancaire, l'accès des salariés à temps partiel aux actions de formation professionnelle se fait dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Article 3

L'accès et la portabilité des droits

a) Voir art. 54-1 de la Convention collective

b) En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (sauf licenciement pour faute lourde), les intéressés conservent le bénéfice, sous réserve du paiement des cotisations, des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation⁽¹⁾.

(1) Selon les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail modifié par l'avenant N° 3 du 18 mai 2009.

c) Les salariés peuvent transférer les droits accumulés dans un compte épargne temps (CET) vers un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou encore vers le PEI ou le PERCO-I dans les conditions fixées par l'accord instituant le CET et conformément aux articles L. 3153-3 et L. 3332-10 du Code du Travail.

Il est également possible de transférer dans le PERCO-I de branche, les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un PEE, PEG, PEI, du PEI de branche, d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la Banque.

d) En cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage, les salariés peuvent mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire indiqué à l'article D. 6332-87 du Code du Travail⁽²⁾.

(2) En l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du même code.

La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :

— en priorité, pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage ;

— et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et des articles 12 et 13 de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail, sauf rupture consécutive à une faute lourde.

Article 4

Le CDD à objet défini

En application de l'article 12 b de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans la profession bancaire, à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de la publication de la loi, dans les conditions exposées ci-dessous.

Conformément à l'article 18 de la Convention Collective de la Banque, la conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

Article 4-1 Cas de recours

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'Entreprise qui a pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de celle-ci ou à leur mise en œuvre concernant des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes en matière juridique, bancaire, financière, comptable, sociale ou fiscale.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité bancaire habituelle.

Lorsque ce projet entre dans le champ de l'article L. 2323-6 du Code du Travail, il fait l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise conformément à l'article L. 1242-1 du Code du Travail.

Article 4-2 Durée du contrat

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois.

Article 4-3 Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini

Le nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres. Compte tenu de la classification de la convention collective de la Banque, ce contrat concerne l'embauche de salariés cadres de niveau H à K et hors classe.

Article 4-4 Contenu du contrat

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

- la mention «contrat à durée déterminée à objet défini» ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (article L. 1242-10 du Code du Travail) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Article 4-5 Renouvellement

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

Article 4-6 Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI, sur tout poste

correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

En fonction de la durée du contrat, au moins un bilan sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

À l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. À cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier du droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de Prévoyance et Maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

À l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de trois mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévenance, dont les modalités sont fixées en accord avec son employeur.

Article 4-7 **Rupture du CDD**

- Au terme du contrat

Le terme du CDD à objet défini est la réalisation de l'objet. L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

- Rupture avant terme

a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois.

Il est institué un délai de prévenance réciproque d'un mois minimum à respecter que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

Si l'application du délai de prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la partie du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise notamment un représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

b) En cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de l'article L. 1243-1 du Code du Travail.

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du Code du Travail.

Article 4-8 **Indemnité de fin de contrat**

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale-brute.

Article 4-9 **Suivi et bilan du CDD à objet défini**

- Au niveau des entreprises

Conformément à l'article L. 2323-51 du Code du Travail, chaque trimestre dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur informe le CE de la situation de l'emploi, en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini.

L'article L. 2323-56 du Code du Travail prévoit une information annuelle du CE dans les entreprises de 300 salariés et plus sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini.

Tous les ans, les entreprises effectuent un bilan quantitatif et qualitatif sur les modalités de mise en œuvre du CDD à objet défini.

- Au niveau de la branche

La CPNE examine spécifiquement la mise en œuvre du CDD à objet défini dans la profession, via le rapport sur l'emploi auquel est ajouté cet indicateur.

En 2011, un bilan quantitatif et qualitatif sur l'utilisation du CDD à objet défini sera réalisé et présenté en CPNE.

Article 5 **Les outils de la GPEC**

La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels et la branche professionnelle a, en la matière, un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir notamment dans le cadre des travaux de la CPNE.

En fonction de la stratégie de l'entreprise - c'est-à-dire ses projets d'évolution et de développement - au regard des mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, la GPEC a pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences, tant pour les salariés que pour les entreprises. Ainsi, la GPEC contribue favorablement au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises.

Les modalités d'information et de consultation des instances de représentation du personnel sur la stratégie d'entreprise, telle que définie précédemment, et ses effets prévisibles, en application de l'article L. 2242-15 du Code du Travail, sont définis dans le cadre de la négociation sur la GPEC, au niveau du Groupe ou de l'Entreprise. À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux examineront notamment l'horizon de prévision et les conditions d'information des IRP (nature des informations transmises, périodicité des réunions,...).

Pour faciliter la mise en œuvre des politiques de GPEC dans les entreprises, la branche, via son Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes met à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, les informations nécessaires.

Afin d'apporter aux salariés une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles et ainsi de participer à la sécurisation de leur parcours professionnel, l'Observatoire mettra à l'étude sur décision de son comité de pilotage, en complément des études faites sur les métiers, telles que les métiers de Front Office, de Middle et de Back Office de la BFI, de Back Office de la banque de détail et des métiers Titres, sur des catégories de salariés (Étude des 45-49 ans), des référentiels de compétences pour les principaux métiers repères. Ces référentiels indiqueront les compétences de base pour l'exercice de ces métiers ainsi que, dans la mesure du possible, des indications sur les formations disponibles permettant de les acquérir.

La branche professionnelle, en lien avec la CPNE, pourra également diffuser des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en premier lieu au chef d'entreprise pour le convaincre de l'intérêt de s'inscrire dans la démarche de GPEC.

La profession met également en place :

— des outils simples (voir annexe 2), pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des petites et moyennes entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un

diagnostic, modalités de passage à l'action...);

— une information aux PME sur les outils et dispositifs de financement existants ; Afin d'accompagner les entreprises de moins de 300 salariés de la profession à mettre en place la GPEC, la branche s'engage à leur fournir une liste d'indicateurs pertinents ;

— une mise en réseau des informations existant au niveau national interprofessionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications ;

— des moyens de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre dans la branche (notamment pour les PME) et de diffusion des bonnes pratiques ;

permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des PME.

Afin de donner toute sa mesure à ce dispositif, la branche professionnelle ouvrira les négociations sur la GPEC à l'issue de la conclusion de présent accord. Cette négociation portera notamment sur les sujets suivants : la finalité de la GPEC, le diagnostic quantitatif et qualitatif des emplois et compétences, le bilan d'étape professionnel, la VAE, le rôle de la CPNE,...

Article 6

Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99ZP et 66.19B.

Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 6523-1 du Code du Travail, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-mer.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Annexe 1 - Recommandations de la profession concernant les stages dans le cadre d'une formation initiale

L'entreprise s'engage à :

— proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,

— accueillir le stagiaire 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 le cas échéant sur son projet professionnel,

— rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

— réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées,

— respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture,

— effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage,

— respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise,

— rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

Annexe 2 - Les outils et dispositifs de la GPEC adaptés aux PME

La branche professionnelle s'engage à élaborer des modèles et à mettre à disposition des procédures ou recommandations concernant, par exemple

- Tableaux de bord sur la situation des effectifs

- données quantitatives (CDI, CDD,...)
- données par famille de métiers ou métiers repères
- données par sexe
- données par niveau de classification
- pyramide des âges

- Nomenclature des emplois

- identification des emplois avec éventuellement profits en termes de parcours de formation et de compétences pour pourvoir ces emplois
- positionnement sur la grille de classification

- Dispositifs de gestion des Ressources humaines

- entretien d'appréciation
- entretien de mi-carrière
- bilan d'étape professionnel

- Données prévisionnelles

- évolution des métiers
- besoins en compétences
- départs prévisionnels (par métiers ou famille de métiers ou métiers repères)

Aménagement et réduction du temps de travail à 35 heures

Décret n° 97-326 du 10 avril 1997 relatif à la durée du travail dans les établissements de banque, de finance, de crédit, d'épargne et de change

[JO 11 avril 1997]

Article 1

Les dispositions du présent décret sont applicables aux entreprises, établissements ou parties d'établissements relevant de la loi du 24 janvier 1984 susvisée ou de la loi du 2 juillet 1996 susvisée ainsi qu'aux établissements de change.

Article 2

Dans les entreprises, établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1 du présent décret, la durée du travail ne pourra être répartie sur moins de cinq jours par semaine.

Lorsque la durée hebdomadaire du travail n'excède pas trente-neuf heures, une répartition sur quatre jours pourra cependant être mise en place par convention ou accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. En l'absence d'accord, cette répartition peut être mise en place sous réserve que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas, et après information préalable de l'inspecteur du travail.

Article 3

Chaque salarié devra bénéficier de deux jours entiers de repos hebdomadaire consécutifs incluant le dimanche. Ces jours sont fixés, sauf modification de l'organisation collective du travail dans l'établissement concerné ou circonstances exceptionnelles tirées des nécessités de services ou demande du salarié compatible avec ces nécessités.

Article 4

La mise en place du travail par relais et par roulement peut être prévue par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut de convention ou d'accord collectif et après négociation dans les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du code du travail, cette organisation du travail peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel s'ils existent, et après information préalable de l'inspecteur du travail.

Article 5

La durée du travail effectif peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà de la limite de la durée journalière du travail fixée à l'article L. 212-1 du code du travail pour les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'entreprise. Cette faculté est limitée à deux heures à compter du second jour d'intervention.

Article 6

Le décret du 31 mars 1937 est abrogé en toutes ses dispositions concernant les entreprises, établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1 du présent décret.

Article 7

Le Premier ministre et le ministre du travail et des affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 29 mai 2001

[Étendu par arrêté du 23 octobre 2001, JO 1^{er} novembre 2001, complété par avenant du 12 novembre 2001 étendu par arrêté du 24 décembre 2001, JO 29 décembre 2001]

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A , 91-1-C et 91-3^E appelés ci-après « entreprises ».

Article 2

Architecture du dispositif

Le présent dispositif professionnel - composé de quatre chapitres - définit des modalités d'application des articles L. 212-8, L. 212-9 II, L. 212-15-3 III et L. 227-1 du Code du travail qui prévoient la possibilité de mise en place de dispositions dérogatoires à la durée hebdomadaire du temps de travail permettant respectivement de faire varier les durées hebdomadaires du travail, réduire la durée du travail par l'attribution de jours, conclure des conventions de forfait en jours pour certains cadres et cumuler des droits à congés rémunérés.

La mise en place de ces dispositions particulières relatives à la durée du travail ne peut - selon les termes mêmes de la loi - intervenir que :

— soit, sur la base d'« une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement », constituant son propre équilibre ;

— soit, sur la base d'« une convention ou d'un accord collectif étendu ».

Le présent dispositif professionnel correspond à cette seconde possibilité ; ces dispositions sont d'application directe et facultative pour les entreprises dépourvues d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur tout ou partie des quatre chapitres visés ci-après ; à défaut de convention ou d'accord collectif et après négociation pour les entreprises soumises à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail, un ou plusieurs des chapitres du présent accord peuvent être mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ou, en l'absence de représentants du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Les dispositions de chacun de ces chapitres forment un tout indivisible. Elles ne peuvent donc en aucune manière se substituer aux dispositions d'entreprise existantes à la signature du présent accord relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Chapitre 1

Organisation de la réduction du temps de travail

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant à temps complet, à l'exception des cadres dirigeants, des salariés concernés par une convention de forfait ainsi que, le cas échéant, des autres salariés des activités définies par l'entreprise au titre de l'article 8, dans le cadre de l'application du chapitre 3.

Article 3

Durée annuelle du temps de travail

L'organisation de la réduction du temps de travail par une entreprise dans le cadre de l'article 2 est mise en place selon les modalités définies à l'article 3.1, en application de l'article L. 212-9 II du Code du travail, afin d'assurer à chaque salarié une durée annuelle de travail de référence de 1 600 heures.

Article 3.1

Modalités de la réduction du temps de travail

Chaque salarié travaillant à temps complet, bénéficie, pour une année civile complète et un droit à congés payés complet :

— de 39 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

- les jours de congés payés visés à l'article 64 de la convention collective de la banque ;
- le 1^{er} mai ;
- les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal ;
- un solde de jours ouvrés de repos à la disposition du salarié suivant les modalités définies à l'article 3.2.2.

— de l'attribution supplémentaire par l'entreprise de jours ou demi-journées de repos pris selon les modalités définies à l'article 3.2 et/ou d'une réduction hebdomadaire du temps de travail afin d'atteindre une durée de travail de 1 600 heures par an.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence (autres que le 1^{er} mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail), le nombre des jours de repos - à l'exception des jours fériés légaux et du 1^{er} mai - est proraté à due concurrence.

Article 3.2

Modalités de prise de journées et demi-journées de repos

Les jours et demi-journées de repos doivent être pris dans l'année civile.

Article 3.2.1

Jours ouvrés fixés par l'employeur

La direction portera à la connaissance du personnel, la liste des jours ou demi-journées attribués le cas échéant par l'employeur.

Article 3.2.2

Jours ouvrés à la disposition du salarié

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont déterminées selon un planning fixé par le salarié en accord avec sa hiérarchie. Il est bien entendu que cette dernière ne peut remettre en cause le choix des dates émis par le salarié que pour des impératifs liés au fonctionnement de l'agence ou de l'unité de travail qui notamment peuvent faire obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites.

Article 4

Durée du travail et rémunération

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque - salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles - est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année.

Chapitre 2

Dispositions spécifiques aux cadres

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des cadres dirigeants et des salariés concernés par une convention de forfait.

Le présent chapitre définit les modalités applicables par une entreprise dans le cadre de l'article 2 au personnel cadre, hormis les cadres dirigeants.

Article 5

Dispositions relatives aux cadres intégrés

Article 5.1

Définition

Sont visés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de l'article 33 de la convention collective de la banque et définis à l'article L. 212-15-2 du Code du travail, c'est-à-dire remplissant ces deux conditions :

- occupés selon l'horaire collectif au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés,
- et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Article 5.2

Statut contractuel

Ces salariés relèvent de l'ensemble de la législation et de la réglementation en matière de durée du travail. Ils bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Article 6

Dispositions spécifiques aux cadres autonomes

(Complété par avenant du 12 novembre 2001, étendu par arrêté du 24 décembre 2001, JO 29 décembre 2001)

Article 6.1

Définition

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de la banque ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant des catégories de salariés figurant en annexe 1 peuvent être placés sous le statut des cadres autonomes. Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si chaque catégorie visée et chaque fonction appartenant à ladite catégorie répondent à la définition de l'article L. 212-15-3 du Code du travail qui précise que ces cadres ne doivent pas relever de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres intégrés visés respectivement aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 du Code du travail.

Article 6.2

Statut contractuel

La durée du travail des cadres relevant des catégories d'emploi visées à l'annexe 1 et travaillant cinq jours ou dix demi-journées par semaine est fixée à un forfait égal à 210 jours par an.

Le recours à ce type de forfait, justifié par la fonction occupée, est subordonné à la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait en jours *(voir exemple en annexe 2)*.

— Afin d'atteindre ce forfait de 210 jours de travail sur l'année, les cadres autonomes bénéficient - pour une année civile complète et un droit à congés payés complet - de 51 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

- les jours de congés payés visés à l'article 64 de la convention collective de la banque ;
- le 1^{er} mai ;
- les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal ;
- 3 jours de repos fixés par l'employeur selon les modalités définies ci-après ;
- un solde de jours de repos à la disposition du salarié à prendre selon les modalités définies ci-après.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence (autres que le 1^{er} mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail), le nombre des jours de repos - à l'exception des jours fériés légaux et du 1^{er} mai - est proraté à due concurrence.

— Les modalités de prise des journées ou demi-journées sont les suivantes :

- jours de congés payés

Un congé principal de 20 jours ouvrés est attribué par l'employeur pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

- jours de repos fixés par l'employeur

La direction portera à la connaissance des cadres autonomes, la liste des jours relevant du choix de l'employeur.

- jours de repos à la disposition du salarié

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont planifiées par le salarié en tenant compte des impératifs de sa mission et communiquées à sa hiérarchie.

— Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif ;

— L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail. Dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du Code du travail et ne pas dépasser, le nombre de jours travaillés et ce, dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3 III dudit Code.

La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la convention collective de la banque.

Article 6.3

Durée du travail et rémunération

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque - salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles - est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La rémunération est lissée sur l'année.

Chapitre 3 Modulation

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du Code du travail.

Article 7

Données économiques et sociales

Fondée sur une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, la modulation, telle que définie par l'article L. 212-8 du Code du travail et mise en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2 par les présentes dispositions, permet de répondre aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières liées à l'activité normale de l'entreprise.

Ainsi, la modulation constitue l'un des outils qui permet d'accroître, sur une partie de l'année, au niveau d'un ou plusieurs services de l'entreprise, pour des raisons organisationnelles, techniques ou commerciales, le volume d'heures travaillées, en compensant sur une autre période par une diminution du nombre d'heures travaillées.

Article 8

Activités concernées

L'organisation du temps de travail sur l'année prévue par l'article L. 212-8 peut être instituée pour les activités qui sont définies par l'entreprise et devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 9

Période de décompte de l'horaire

Afin de compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier sur tout ou partie de l'année, dans le cadre d'une période de 12 mois, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Il est bien entendu que, sur ladite période de 12 mois consécutifs, la durée du travail n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et en tout état de cause, 1 600 heures au cours de l'année.

Article 10

Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

L'entreprise devra établir un programme indicatif de la modulation, qui précisera les périodes dites de haute activité et les durées hebdomadaires de travail prévues pendant celles-ci.

Il est précisé que :

- la durée maximale quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures, sauf exceptions prévues à l'article 63 de la convention collective de la banque ;
- la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- la durée hebdomadaire maximale absolue du travail ne peut excéder 48 heures.

Les heures effectuées en deçà de la limite haute fixées ci-dessus, ne sont pas des heures supplémentaires, ne donnent lieu ni à bonification, ni à majoration, et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 du Code du travail.

Toutefois, constituent des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite haute ;
- en fin d'année, au-delà de 1 600 heures, déduction faite des heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent.

Le présent programme de modulation et ses éventuelles modifications ne seront effectivement mis en œuvre qu'après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, et seront communiqués aux salariés des activités concernées.

Article 11

Délai de prévenance des changements d'horaire

Les salariés des activités concernées sont informés des changements de leurs horaires de travail en respectant un délai de prévenance qui ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

Article 12

Contrat à durée déterminée et travail temporaire

L'organisation du temps de travail sur l'année est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire.

Les entreprises s'engagent à recourir au travail temporaire selon la législation et la réglementation en vigueur.

Article 13

Conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation

En cas de baisse d'activité conjoncturelle pour l'une des raisons prévues par le Code du travail et l'accord interprofessionnel du 21 février 1968, l'employeur s'engage à :

- présenter à la direction départementale du travail dont il relève une demande tendant à faire admettre son personnel au bénéfice des allocations de chômage partiel,
- à verser, en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, des indemnités, s'ajoutant aux allocations visées ci-dessus.

Article 14

Rémunération

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque - salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles - est maintenu, à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année et indépendante des variations de durée hebdomadaires qui s'inscrivent dans le cadre de la modulation.

Article 15

Droits à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence

Article 15.1

Salariés absents (maladie, maternité ...)

Les absences sont rémunérées dans le cadre des dispositions de la convention collective de la banque et de l'(ou des) accord(s) d'entreprise (le cas échéant).

Article 15.2 **Salariés embauchés ou partis en cours d'année**

Il sera procédé au terme de la période ou à la date de rupture du contrat de travail à la totalisation des heures accomplies.

Si l'horaire moyen hebdomadaire est supérieur à 35 heures, les heures excédentaires donneront lieu à :

- un repos compensateur pour les salariés embauchés en cours d'année et présents en fin d'année,
- un paiement au titre des heures supplémentaires pour les salariés partis en cours d'année.

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si exceptionnellement l'horaire moyen s'avère inférieur à 35 heures, il sera proposé à l'intéressé une imputation sur ses droits à congés payés ou le cas échéant sur son compte épargne temps, ou à défaut une retenue sur salaire, sauf application du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du Code du travail.

Article 16 **Commission paritaire de validation**

Préalablement à leur mise en œuvre, les mesures envisagées au titre du présent chapitre doivent être soumises pour validation à une instance paritaire relevant de la commission paritaire de la banque et appelée « Commission paritaire de validation » (la composition et le mode de fonctionnement de la commission paritaire de validation figurent en annexe 3).

Chapitre 4 **Compte épargne temps**

Le présent chapitre définit les modalités relatives au compte épargne temps mis en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2.

Article 17 **Ouverture du compte épargne temps**

Tout salarié relevant des entreprises visées à l'article 1 et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 18 **Alimentation du compte épargne temps**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des congés annuels ;
- partie des jours de repos à la disposition du salarié prévus aux articles 3.2.2 et 6.2 ;
- tout ou partie du repos compensateur de remplacement lié au paiement des heures supplémentaires.

L'alimentation totale annuelle du compte épargne temps est limitée à 10 jours ouvrés.

Toutefois, l'entreprise a la possibilité d'augmenter ce nombre de jours dans la limite prévue par le Code du travail.

Ce compte est exprimé en jours, demi-journées ou heures de repos.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, certains éléments pourront être ajoutés dans la liste ci-dessus pour l'alimentation de ce compte.

Article 19 **Utilisation du compte**

L'épargne constituée peut être utilisée à la convenance du salarié, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour indemniser en tout ou partie :

- un congé sans solde d'une durée minimale de deux mois, au titre d'un congé pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif,
- un congé de fin de carrière.

Le refus éventuel de la hiérarchie de la prise d'un congé de longue durée doit être motivé et doit préciser les modalités d'acceptation en différé de la demande.

Les salariés pourront être autorisés à titre individuel et exceptionnel à utiliser l'épargne constituée pour des congés pour convenances personnelles de courte durée.

Les congés au titre du présent article ne sont pas assimilés à du travail effectif pour la détermination des droits à

congé ; ils ne génèrent de ce fait aucun droit à congé.

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois. Aucun délai de prise de congé n'est opposable aux salariés de plus de 50 ans.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé.

Article 20 **Indemnisation du congé**

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base de son salaire annuel de base, constaté au moment de son départ en congé, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc...

Cette indemnité versée mensuellement est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

Article 21 **Conditions de retour à l'issue d'un congé de longue durée hormis un congé de fin de carrière**

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie éventuellement d'une formation adaptée.

Article 22 **Renonciation à l'utilisation des droits à congés**

a **Renonciation à l'utilisation**

A titre exceptionnel, en cas de divorce, d'invalidité du salarié ou de décès du conjoint, de situation de surendettement du salarié telle que définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation ou de chômage du conjoint, les jours ou heures de repos épargnés peuvent, si le salarié en fait la demande, lui être versés sous forme d'une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur la base de son salaire annuel de base constaté au moment de la demande, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc..., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

b **Déblocage automatique**

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail ou du décès du salarié.

Il est alors versé au salarié ou à ses ayants droit une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur le salaire annuel de base constaté au moment de la rupture ou du décès, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc..., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

Article 23 **Transfert de l'épargne**

En cas de mutation sans rupture du contrat de travail au sein d'un même groupe dans la mesure où la nouvelle entité dispose d'un compte épargne temps, le salarié peut demander le transfert de son épargne en accord avec son employeur. En l'absence d'accord des deux parties sur le transfert de l'épargne ou si la nouvelle entité ne dispose pas de compte épargne temps, le salarié peut choisir de maintenir son épargne dans l'attente de son retour éventuel dans son entité d'origine ou de demander la liquidation de son compte épargne temps ; l'apurement s'effectuant alors dans les conditions fixées dans l'article 22.

Annexe 1

Catégories visées au titre de l'article L. 212-15-3 du Code du travail

Cadres des équipes de direction des directions fonctionnelles et d'exploitation ;

Cadres de l'inspection ;

Cadres de l'audit ;

Cadres responsables de points de vente ;

Cadres des activités de banque de marché et/ou d'investissement ;

Cadres experts ;

Cadres commerciaux ;

Cadres responsables de projet.

Remarque : les cadres responsables de points de vente et les cadres commerciaux ne doivent, pour avoir le statut de cadres autonomes :

— ni être occupés selon l'horaire collectif de travail applicable au sein du point de vente, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent ;

— ni avoir une durée de temps de travail prédéterminée.

Annexe 2 - Cadres autonomes (article L. 212-15-3 du Code du travail)

Exemple de convention individuelle de forfait annuel en jours pour un salarié travaillant 5 jours ou 10 1/2 journées par semaine

Du fait de la nature de vos fonctions, des responsabilités que vous exercez, du degré d'autonomie dont vous bénéficiez dans l'organisation de votre emploi du temps et de votre position de cadre au sens de la convention collective de la banque ⁽⁴⁾, vous relevez de l'article 6 de l'accord professionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail du

(4) ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour les cadres autonomes relevant des organismes de rattachement visés à l'article 1

⁽⁵⁾ dont l'application en ce qui vous concerne prend effet le

(5) à compléter par l'entreprise

(5).

(5) à compléter par l'entreprise

Un décompte annuel de la durée du travail sous forme de jours de présence vous est dorénavant applicable.

La présente convention de forfait fixe pour une année complète d'activité et à un droit complet de congés payés, à 210 jours ouvrés, le nombre de jours de travail que vous devrez effectuer dans l'exercice de votre contrat de travail et pour votre rémunération annuelle, sachant que vous bénéficiez de 51 jours de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

— les congés payés visés à l'article 64 de la convention collective de la banque ;

— le 1^{er} mai ;

— les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la convention collective de la banque ;

— 3 jours de repos fixés par l'employeur ;

— un solde de jours de repos à la disposition du salarié.

Les modalités de prise des jours de congés à votre disposition et ceux fixés par l'employeur sont déterminées à l'article 6.2 de l'accord « Aménagement et réduction du temps de travail » en date du ... ⁽⁵⁾.

(5) à compléter par l'entreprise

En cas d'entrée, de sortie ou d'absences en cours d'année (autres que le 1^{er} mai, les 25 jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos et les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail), le nombre de jours travaillés et celui des jours de repos - à l'exception des jours fériés légaux et du 1^{er} mai - sont proratisés à due concurrence.

La présente convention étant liée à votre appartenance au groupe d'emploi visé à l'article 6.1 de l'accord professionnel susvisé, elle cessera de produire ses effets si, par suite d'un changement d'activité ou de niveau de classification, vous ne relevez plus de cet article.

Les présentes dispositions prennent effet à compter du ⁽⁵⁾.

(5) à compléter par l'entreprise

	Date
	Mention "lu et approuvé"
	Signature

Annexe 3 - Modulation

Commission paritaire de validation

La commission paritaire de validation est constituée :

- d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche un membre par organisation syndicale,
- d'autre part, des représentants des employeurs (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés).

L'entreprise doit adresser, au secrétariat de la commission paritaire de la banque, un dossier présentant les conditions et les caractéristiques des mesures relatives à l'application du dispositif de modulation. La commission paritaire de validation doit se réunir au plus tard dans un délai de un mois à partir de la réception de la demande.

Les membres de la commission paritaire de validation doivent contrôler que les mesures présentées sont en adéquation avec les dispositions du chapitre 3 du présent accord. Ils vérifient également que lesdites mesures n'enfreignent ni les dispositions légales et réglementaires en vigueur ni celles de la convention collective de la banque ou des accords de branche.

L'aval n'est acquis que si la majorité des membres présents donnent leur accord. En cas de rejet, la commission doit motiver son refus. La banque peut, après avoir procédé aux modifications demandées ou après avoir élaboré une argumentation en réponse aux observations formulées, saisir à nouveau l'instance paritaire.

Les mesures d'entreprise prennent effet au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la notification écrite de l'aval de l'instance paritaire et font l'objet par l'entreprise concernée d'une communication au personnel par voie d'affichage.

Retraites professionnelles bancaires

Accord du 25 février 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT - FO ;

CFTC ;

SNB - CFE-CGC.

Préambule

Les signataires du présent accord constatent que :

- un accord dit « accord d'étape » portant sur la « réforme des régimes de retraite de la profession bancaire » conclu le 13 septembre 1993 ci-après désigné « accord d'étape » et son annexe intitulée « Annexe à l'accord professionnel du 13 septembre 1993 portant règlement de caisses de retraites de banques » conclue le 30 novembre 1993 ci-après désignée « annexe à l'accord d'étape » ont modifié le régime des pensions bancaires servies en application de l'annexe IV de la convention collective des banques du 20 août 1952 ;

- la convention collective du 20 août 1952, l'annexe IV précitée ainsi que l'annexe IX ont fait l'objet d'une dénonciation et ont cessé de trouver application au 1^{er} janvier 2000. Les dispositions de ces deux annexes sont citées dans le présent accord aux fins exclusives du rappeler la qualité et les droits acquis par les actifs, les retraités et les radiés (droits directs et indirects) ;

- la convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000 ne prévoit aucune disposition concernant les retraites professionnelles mais que les dispositions de l'accord d'étape et de l'annexe à l'accord d'étape ont été transcrites dans les règlements des différentes caisses de retraite de la profession et trouvent donc application en vertu desdits règlements ;

- l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites fait obligation, avant le 1^{er} janvier 2009, aux institutions de retraites supplémentaires dont relèvent les caisses de retraite bancaire, de fusionner ou de se transformer en une institution de prévoyance (IP) ou de se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) ;

- la recommandation du Conseil national de la comptabilité d'avril 2003 et la norme IAS/IFRS 19 applicable aux

comptes consolidés des groupes bancaires cotés fixent les règles d'évaluation des engagements des entreprises en matière de retraite.

Les signataires du présent accord considèrent que, 11 ans après la signature de l'accord d'étape, il y a lieu de : mettre en œuvre, par le présent accord certaines mesures concernant en particulier :

- les modalités de calcul et d'évolution du complément bancaire de retraite ;
- la transformation du versement des prestations qui pourront s'effectuer, dans les conditions prévues par l'accord, sous la forme d'un capital unique ;
- la nécessaire transformation statutaire des caisses de retraite bancaire ;
- la dissolution du Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947 ;
- l'instauration d'un groupe technique paritaire chargé d'examiner les conditions de fonctionnement du présent accord ;
- les conditions de gestion et de financement de la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et de la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM).

de recommander aux partenaires sociaux de chaque caisse de retraite d'examiner la situation de certaines catégories de retraités ayant fait valoir leurs droits à la retraite :

- avant le 1^{er} avril 1983 et avant l'âge de 65 ans ;
- au titre de l'article 19-II a) et 19 IV du règlement des caisses de retraites de banques en vigueur jusqu'au 31 décembre 1993,

Il a été décidé ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique :

- dans son intégralité aux caisses de retraite des entreprises visées à l'alinéa 2 de l'article premier de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ;
- pour les chapitres I et III au Groupe Banques Populaires ainsi qu'à sa caisse de retraite bancaire.

Article 2 **Objet**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, a pour objet :

- dans la partie intitulée «Chapitre I : Dispositions communes» ci-après :
 - de modifier les règlements des caisses de retraite bancaire des entreprises visées à l'article 1, en particulier en ce qui concerne les dispositions relatives au complément bancaire ;
 - de supprimer le Fonds commun ;
 - de créer un groupe technique paritaire.
- dans la partie intitulée «Chapitre II : Dispositions applicables à la CRPB et à la CRPB DOM», de fixer, pour la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM), des modalités de fonctionnement.

Chapitre I **Dispositions communes**

Article 3 **Compléments bancaires**

Les dispositions du présent article visent tous les bénéficiaires de droits directs, quelle que soit la date de liquidation de leur retraite.

Le terme «80 %» mentionné dans les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 b) de l'annexe à l'accord d'étape (texte de l'article 10 annexé aux fins exclusives de rappeler les modalités de calcul et de versement des compléments bancaires) est remplacé par le terme «87 %», sauf si lesdits règlements prévoient un taux égal ou supérieur⁽¹⁾

⁽¹⁾ Cette disposition permettra ainsi aux personnes ayant liquidé leur pension de retraite avant le 1^{er} janvier 1994 et remplissant les conditions prévues par cet alinéa de bénéficier dès le 1^{er} juillet 2005, pour la revalorisation de leur pension bancaire globale d'une imputation, sur la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la Sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC réduite de 1,9 % à 1,0 %.

Les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 a) de l'annexe à l'accord d'étape sont complétées par la phrase suivante : «Toutefois, si la pension bancaire globale brute ramenée à une mensualité est égale ou inférieure à 85 % de la valeur mensuelle du Smic brut pour un salarié à temps plein au 1^{er} juillet de l'année considérée, la pension bancaire globale est revalorisée de la totalité de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la Sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC. Cette disposition est applicable à tous les retraités de droits directs et devant justifier de 35 ans de services bancaires au 31 décembre 1993.».

La valeur des compléments bancaires non liquidés au 31 décembre 2004 est majorée de façon exceptionnelle et forfaitaire de 5 % au 1^{er} janvier 2005. La valeur de ce complément évoluera ensuite, jusqu'à sa transformation prévue à l'article 4 ci-après, conformément aux règlements des caisses de retraite qui ont transposé l'article 12 de l'annexe à l'accord d'étape.

Article 4

Transformation des compléments bancaires non liquidés

Avant le 1^{er} janvier 2007, pour chaque bénéficiaire non retraité, salarié en activité ou radié, d'un complément bancaire, la valeur actuarielle représentative de celui-ci fera l'objet d'une évaluation tenant compte de l'incidence du coût de la réversion. Les sommes correspondantes seront versées par la caisse de retraite à un organisme assureur (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale, entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité) dans le cadre d'un contrat collectif dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables au bénéficiaire à compter de la date de liquidation de sa pension dans le régime général d'assurance vieillesse soit par l'acquisition d'une rente viagère différée, soit par la constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère, soit dans le cadre d'une opération régie par l'article L. 441-1 du Code des assurances, par l'article XACSS TYPE="L" NUM="932-24"> du Code de la sécurité sociale ou par l'article L. 222-1 du Code de la mutualité.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en œuvre les dispositions de l'alinéa précédent, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. À défaut d'accord ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

Le choix du ou des organismes assureurs ainsi que les dispositions contractuelles sont arrêtés par accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par le conseil d'administration de chaque caisse de retraite.

La valeur représentative du complément bancaire, déterminée selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur à la prochaine échéance de paiement qui suit l'évaluation) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est valable à partir du 1^{er} juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1^{er} juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après. Pour tenir compte de la majoration du complément bancaire préliquidé prévue au dernier alinéa de l'article 3, la valeur représentative du complément bancaire telle qu'elle résulte de l'application du barème est majorée de 5 %.

La caisse de retraite informe les bénéficiaires du présent article :

- des modalités de l'évaluation de la valeur actuarielle représentative de leur complément bancaire (le modèle de cette note d'information sera élaboré ultérieurement et soumis préalablement pour avis au groupe technique prévu à l'article 8 ci-après) ;
- des coordonnées de l'organisme assureur chargé de gérer le capital unique transféré et toutes références permettant d'identifier ce capital ;
- des conditions de paiement de la rente viagère.

À titre exceptionnel, les caisses de retraites bancaires peuvent proposer aux retraités de bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article. Dans ce cas, la valeur représentative de leur complément bancaire est déterminée selon le barème prévu à l'article 5 ci-après et le paiement de la rente est à effet immédiat.

Article 5

Versements uniques

Les bénéficiaires des pensions directes ou de réversion peuvent opter pour un versement unique de leur complément bancaire. Cette possibilité doit leur être offerte par leur caisse de retraite en une seule fois ou de manière étalée en fonction du nombre de personnes concernées et du montant des engagements et dans tous les cas avant le 1^{er} janvier 2007.

La valeur du versement unique tenant compte de l'incidence du coût de la réversion, déterminé selon les règles défi-

nies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur au second trimestre) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est applicable au 1^{er} juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1^{er} juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après.

Chaque bénéficiaire des dispositions du présent article est informé par sa caisse de retraite des modalités d'exercice de l'option de versement d'un capital unique et bénéficie d'un délai de réflexion de six semaines pour exprimer son choix qui est alors irréversible. Si l'intéressé n'exprime aucun choix au terme de ce délai, le complément bancaire continue à lui être versé en tenant compte des dispositions de l'article 3.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en œuvre les dispositions des alinéas précédents, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. À défaut d'accord ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

Article 6

Bénéficiaires d'une retraite à taux plein avant 60 ans au titre des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du Code la sécurité sociale

Les bénéficiaires des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du code la sécurité sociale peuvent demander la liquidation de leur complément bancaire avant 60 ans et au plus tôt au jour de la liquidation de leur pension de sécurité sociale à taux plein selon les dispositions contenues dans le présent accord, et en particulier dans les articles 3 et 4 ci-dessus.

Article 7

Suppression du fonds commun

Les parties signataires du présent accord décident de supprimer, à compter du 1^{er} juillet 2005, le Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947.

Chaque bénéficiaire du Fonds commun (droits directs et pensions de réversion) percevra au moment de la dissolution un capital dont le montant, exprimé en annuités de pension (valeur au second trimestre 2005), sera calculé en fonction des barèmes figurant en annexe du présent accord.

Un appel de fonds destiné à payer ce capital sera effectué auprès des caisses de retraite bancaire - à l'exception de celle du groupe Banques populaires - selon la même clé de répartition que celle adoptée jusqu'à ce jour pour le versement des pensions, c'est-à-dire au prorata des cotisants inscrits au 31 décembre 1993.

Article 8

Groupe technique paritaire de retraite

En application de l'article 7 de la convention collective de la banque, un groupe technique paritaire de retraite est constitué. Il comprend 20 membres, 10 membres représentant les employeurs et 10 représentant les salariés à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la profession bancaire. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Le Groupe technique paritaire de retraite se réunit au moins une fois par an. Il examine les conditions de fonctionnement du présent accord.

Il est plus particulièrement compétent pour les dispositions visées dans les articles 3 (disposition du 3^{ème} paragraphe) 4, 5, 9, 10, 12 et 14.

Chapitre II

Dispositions applicables à la CRPB et à la CRPB DOM

Article 9

Transformation statutaire de la CRPB et de la CRPB DOM²

² Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

La caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM) sont transformées, à compter du 1^{er} janvier 2006, sans constitution d'une nouvelle personne morale, en institutions de gestion de retraite supplémentaire selon les dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et des décrets pris pour son application. Les conseils d'administration de la CRPB et de la CRPB DOM sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de prendre toutes les mesures nécessaires à cette transformation statutaire. Le Groupe technique paritaire de retraite est tenu informé des dispositions prises.

Article 10

Évaluation des engagements de la CRPB et de la CRPB DOM

L'évaluation des engagements des banques adhérentes à la CRPB et à la CRPB DOM est effectuée dès les comptes de l'année 2005 et ensuite chaque année :

- conformément à la norme IAS/IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés ;
- et, pour les banques toujours adhérentes, au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

Ces évaluations font l'objet d'un rapport établi par un expert désigné, sur proposition du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus, pour une durée maximale de trois ans par le Conseil d'administration de chaque Caisse. Ce rapport est examiné, chaque année, par le groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus.

Article 11

Conditions spécifiques d'application de l'article 4 à la CRPB et à la CRPB DOM

En application de l'article 4 ci-dessus, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité choisie, selon le cas, par le conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM.

Cependant, si une banque adhérente en exprime la demande, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés de ses salariés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité désignée par elle.

Article 12

Transfert des actifs de la CRPB et de la CRPB DOM⁽³⁾

⁽³⁾ Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

À l'issue des opérations prévues aux articles 4 et 5 et conformément au paragraphe VI de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la valeur représentative résiduelle des actifs d'une part de la CRPB et d'autre part de la CRPB DOM est définitivement et totalement transférée à une Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité par contrat conclu selon le cas par la CRPB ou la CRPB DOM, après avis conforme du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8.

Article 13

Versements des caisses de retraites bancaires à la CRPB

Les paiements des caisses de retraite à la CRPB programmés à compter du 1^{er} janvier 2004 en application de l'article 8 de l'accord d'étape et du titre VIII de l'annexe à l'accord d'étape et consignés dans les règlements des dites caisses sont suspendus.

Le cas échéant, ces versements seront repris à hauteur des besoins si la valeur globale actualisée des engagements calculée selon les méthodes définies à l'article 10 du présent chapitre est supérieure à la valeur des actifs détenus par le ou les organismes retenus selon les dispositions de l'article 12.

Article 14 (d'origine)

Dévolution finale des actifs de la CRPB et de la CRPB DOM

L'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu, en application de l'article L. 931-20 du Code de la sécurité sociale, à des institutions régies par le livre IX du Code de la sécurité sociale désignées, après information et consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, par chaque entreprise adhérente à la CRPB et à la CRPB DOM au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

Les versements correspondants sont effectués lorsque la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur prévu à l'article 12 est supérieure aux engagements calculés selon les dispositions de l'article 10. Dans ce cas, le Conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM fait procéder au versement aux institutions désignées par chaque entreprise adhérente selon la règle de répartition indiquée au paragraphe précédent d'une partie des excédents. Le montant de la somme à répartir est calculée comme suit :

- 0 % de la part des actifs qui excède de 0 % à moins de 20 % le montant des engagements ;
- 10 % de la part des actifs qui excède de 20 % à moins de 50 % le montant des engagements ;

- 30 % de la part des actifs qui excède de 50 % à moins de 80 % le montant des engagements ;
- 50 % de la part des actifs qui excède de 80 % le montant des engagements.

Les versements, dont le montant est arrêté selon les règles définies ci-dessus, sont effectués pour la première fois à l'issue des opérations prévues aux articles 4, 5 et 9 et ensuite chaque année avant la fin de l'année de la remise du rapport prévu à l'article 10. À défaut pour les entreprises adhérentes de pouvoir désigner, dans ce délai, une institution susceptible de recevoir ces fonds celles-ci sont déchues de leurs droits et les sommes correspondantes sont conservées dans les réserves générales détenues par l'organisme assureur prévu à l'article 12.

Après extinction de la totalité des droits des bénéficiaires de la CRPB et de la CRPB DOM, la valeur résiduelle des actifs est versée aux institutions visées au premier alinéa et selon la clef de répartition prévue à ce même alinéa.

Article 14 (nouveau) **Dévolution finale des actifs de la CRPB et de la CRPB DOM**

Mod. par Avenant, 21 janv. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

BANQ CFTC ;

SNB CGC.

L'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu au financement, par l'organisme assureur prévu à l'article 12, de garanties mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, après information et consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise. Ce financement est opéré par le versement sur un compte ouvert au sein du contrat visé à l'article 12, au nom de chaque entreprise adhérente à la CRPB, au prorata constaté pour l'année 1993 des cotisations versées par celles-ci (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993).

Les versements correspondants sont effectués lorsque la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur, prévu à l'article 12, est supérieure aux engagements calculés selon les dispositions de l'article 10. Dans ce cas, l'organisme assureur procède au versement, selon la règle de répartition indiquée au paragraphe précédent, d'une partie des excédents. Tant que la règle de détermination suivante n'aboutit pas à amener la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur, prévu à l'article 12, en dessous du montant des provisions réglementaires qu'il aura à constituer, au titre des engagements visés par le présent accord, le montant de la somme à répartir est calculé comme suit :

- 0 % de la part des actifs qui excède de 0 % à moins de 20 % le montant des engagements ;
- 10 % de la part des actifs qui excède de 20 % à moins de 50 % le montant des engagements ;
- 30 % de la part des actifs qui excède de 50 % à moins de 80 % le montant des engagements ;
- 50 % de la part des actifs qui égale ou excède 80 % du montant des engagements.

Les versements, dont le montant est arrêté selon les règles définies ci-dessus, sont effectués pour la première fois à l'issue des opérations prévues aux articles 4, 5, et 9 et ensuite chaque année avant la fin de l'année de la remise du rapport prévu à l'article 10. À défaut pour les entreprises adhérentes de confirmer, dans ce délai, leur acceptation du versement revenant à leur compte, celles-ci sont déchues de leurs droits et les sommes correspondantes sont conservées dans les réserves générales constituées à cet effet par l'organisme assureur prévu à l'article 12.

Après extinction de la totalité des droits des bénéficiaires de la CRPB, la valeur résiduelle des actifs est versée aux institutions régies par le livre IX du Code de la sécurité sociale selon la clé de répartition prévue au premier alinéa du présent article.

Chapitre III **Dispositions finales**

Article 15 **Durée, révision, dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Annexes

Annexe article 3

Titre IV - Compléments de pension des retraites au 31 décembre 1993 (droit de l'affilié ou de ses ayants droit)

Article 10

Les retraités au 31 décembre 1993 continueront de bénéficier au titre de leur activité bancaire d'un total de pensions annuelles qui sera au moins égal au total constaté au 31 décembre 1993 de leurs retraites annuelles afférentes à leur carrière bancaire.

Pour ce faire, à compter du 1^{er} janvier 1994, ils recevront de la caisse un complément de pension égal à la différence, lorsqu'elle sera positive, entre :

a) leur pension bancaire globale au 31 décembre 1993, revalorisée chaque année au 1^{er} juillet, et pour la première fois au 1^{er} juillet 1994, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité Sociale, au point UNIRS et du point AGIRC, dans la mesure où cette évolution dépasserait 1,9 % et à due concurrence de ce dépassement,

b) et la somme :

- des pensions servies pour la part reconstituée, au titre des droits acquis jusqu'au 31 décembre 1993 auprès des caisses de retraites bancaires, par l'UNIRS et l'AGIRC, y compris la compensation des abattements prévue en 8b),
- de la pension de Sécurité Sociale imputée en 1993, revalorisée en fonction des coefficients d'actualisation des pensions de Sécurité Sociale,
- et éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30 juin 1967.

Au cas où la pension bancaire globale viendrait à être inférieure à 80 % de sa valeur en niveau au 31 décembre 1993 revalorisée chaque année au 1^{er} juillet, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité Sociale, au point UNIRS et au point AGIRC, la règle d'évolution prévue en a) s'appliquerait avec un seuil ramené de 1,9 % à 1 %.

c) le comité interbancaire de retraites communiquera chaque année aux caisses de retraites bancaires le pourcentage d'évolution de la pension bancaire globale tel que défini aux alinéas ci-dessus.

Annexe à l'article 4

Actifs table de valorisation du complément bancaire préliquidité valable du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur de la prochaine échéance qui suit la valorisation

Actifs de 26/28 ans à 41/43 ans

CB/PGB	26/28 ans	29/31 ans	32/34 ans	35/37 ans	38/40 ans	41/43 ans
1 % - 3 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4 % - 6 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
7 % - 9 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,2
10 % - 12 %	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4	1,6
13 % - 15 %	1,0	1,2	1,3	1,5	1,7	1,9
16 % - 18 %	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0	2,3
19 % - 21 %	1,4	1,6	1,8	2,1	2,4	2,7
22 % - 24 %	1,6	1,8	2,1	2,4	2,7	3,1
25 % - 27 %	1,9	2,1	2,4	2,7	3,1	3,5
28 % - 30 %	2,1	2,4	2,7	3,1	3,5	4,0
31 % - 33 %	2,4	2,7	3,1	3,5	4,0	4,5
34 % - 36 %	2,7	3,0	3,5	3,9	4,4	5,0

<i>CB/PGB</i>	<i>26/28 ans</i>	<i>29/31 ans</i>	<i>32/34 ans</i>	<i>35/37 ans</i>	<i>38/40 ans</i>	<i>41/43 ans</i>
<i>37 % - 39 %</i>	<i>3,0</i>	<i>3,4</i>	<i>3,8</i>	<i>4,3</i>	<i>4,9</i>	<i>5,5</i>
<i>40 % - 42 %</i>	<i>3,3</i>	<i>3,7</i>	<i>4,2</i>	<i>4,7</i>	<i>5,3</i>	<i>6,0</i>
<i>43 % - 45 %</i>	<i>3,6</i>	<i>4,0</i>	<i>4,5</i>	<i>5,1</i>	<i>5,7</i>	<i>6,4</i>
<i>46 % - 48 %</i>	<i>3,9</i>	<i>4,3</i>	<i>4,9</i>	<i>5,4</i>	<i>6,1</i>	<i>6,8</i>
<i>49 % - 51 %</i>	<i>4,1</i>	<i>4,6</i>	<i>5,1</i>	<i>5,7</i>	<i>6,4</i>	<i>7,2</i>
<i>52 % - 54 %</i>	<i>4,3</i>	<i>4,8</i>	<i>5,4</i>	<i>6,0</i>	<i>6,7</i>	<i>7,5</i>
<i>55 % - 57 %</i>	<i>4,5</i>	<i>5,0</i>	<i>5,6</i>	<i>6,3</i>	<i>7,0</i>	<i>7,8</i>
<i>58 % - 60 %</i>	<i>4,7</i>	<i>5,2</i>	<i>5,8</i>	<i>6,5</i>	<i>7,2</i>	<i>8,0</i>
<i>61 % - 63 %</i>	<i>4,9</i>	<i>5,4</i>	<i>6,0</i>	<i>6,7</i>	<i>7,4</i>	<i>8,2</i>
<i>64 % - 66 %</i>	<i>5,0</i>	<i>5,6</i>	<i>6,2</i>	<i>6,8</i>	<i>7,6</i>	<i>8,4</i>
<i>67 % - 69 %</i>	<i>5,2</i>	<i>5,7</i>	<i>6,3</i>	<i>7,0</i>	<i>7,8</i>	<i>8,6</i>
<i>70 % - 72 %</i>	<i>5,3</i>	<i>5,8</i>	<i>6,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,9</i>	<i>8,8</i>
<i>73 % - 75 %</i>	<i>5,4</i>	<i>6,0</i>	<i>6,6</i>	<i>7,3</i>	<i>8,1</i>	<i>8,9</i>
<i>76 % - 78 %</i>	<i>5,5</i>	<i>6,1</i>	<i>6,7</i>	<i>7,4</i>	<i>8,2</i>	<i>9,1</i>
<i>79 % - 81 %</i>	<i>5,6</i>	<i>6,2</i>	<i>6,8</i>	<i>7,5</i>	<i>8,3</i>	<i>9,2</i>
<i>82 % - 84 %</i>	<i>5,7</i>	<i>6,3</i>	<i>6,9</i>	<i>7,6</i>	<i>8,4</i>	<i>9,3</i>
<i>85 % - 87 %</i>	<i>5,8</i>	<i>6,4</i>	<i>7,0</i>	<i>7,7</i>	<i>8,5</i>	<i>9,4</i>
<i>88 % - 90 %</i>	<i>5,8</i>	<i>6,4</i>	<i>7,1</i>	<i>7,8</i>	<i>8,6</i>	<i>9,5</i>
<i>91 % - 93 %</i>	<i>5,9</i>	<i>6,5</i>	<i>7,2</i>	<i>7,9</i>	<i>8,7</i>	<i>9,6</i>
<i>94 % - 96 %</i>	<i>6,0</i>	<i>6,6</i>	<i>7,3</i>	<i>8,0</i>	<i>8,8</i>	<i>9,7</i>
<i>97 % - 100 %</i>	<i>6,1</i>	<i>6,7</i>	<i>7,3</i>	<i>8,1</i>	<i>8,9</i>	<i>9,8</i>

Actifs de 44/46 ans à 59 et au-delà

<i>CB/PGB</i>	<i>44/46 ans</i>	<i>47/49 ans</i>	<i>50/52 ans</i>	<i>53/55 ans</i>	<i>56/58 ans</i>	<i>59 et au-delà</i>
<i>1 % - 3 %</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>
<i>4 % - 6 %</i>	<i>1,0</i>	<i>1,1</i>	<i>1,2</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>	<i>1,7</i>
<i>7 % - 9 %</i>	<i>1,4</i>	<i>1,5</i>	<i>1,8</i>	<i>2,0</i>	<i>2,3</i>	<i>2,5</i>
<i>10 % - 12 %</i>	<i>1,8</i>	<i>2,0</i>	<i>2,3</i>	<i>2,6</i>	<i>3,0</i>	<i>3,3</i>
<i>13 % - 15 %</i>	<i>2,2</i>	<i>2,5</i>	<i>2,8</i>	<i>3,2</i>	<i>3,7</i>	<i>4,0</i>
<i>16 % - 18 %</i>	<i>2,6</i>	<i>3,0</i>	<i>3,4</i>	<i>3,9</i>	<i>4,4</i>	<i>4,8</i>
<i>19 % - 21 %</i>	<i>3,0</i>	<i>3,4</i>	<i>3,9</i>	<i>4,5</i>	<i>5,1</i>	<i>5,6</i>
<i>22 % - 24 %</i>	<i>3,5</i>	<i>4,0</i>	<i>4,5</i>	<i>5,2</i>	<i>5,9</i>	<i>6,5</i>
<i>25 % - 27 %</i>	<i>4,0</i>	<i>4,6</i>	<i>5,2</i>	<i>6,0</i>	<i>6,8</i>	<i>7,4</i>
<i>28 % - 30 %</i>	<i>4,6</i>	<i>5,2</i>	<i>5,9</i>	<i>6,8</i>	<i>7,8</i>	<i>8,4</i>
<i>31 % - 33 %</i>	<i>5,1</i>	<i>5,8</i>	<i>6,7</i>	<i>7,6</i>	<i>8,7</i>	<i>9,4</i>
<i>34 % - 36 %</i>	<i>5,7</i>	<i>6,5</i>	<i>7,4</i>	<i>8,4</i>	<i>9,5</i>	<i>10,3</i>
<i>37 % - 39 %</i>	<i>6,3</i>	<i>7,1</i>	<i>8,0</i>	<i>9,1</i>	<i>10,3</i>	<i>11,2</i>
<i>40 % - 42 %</i>	<i>6,8</i>	<i>7,6</i>	<i>8,6</i>	<i>9,7</i>	<i>11,0</i>	<i>11,9</i>

CB/PGB	44/46 ans	47/49 ans	50/52 ans	53/55 ans	56/58 ans	59 et au-delà
43 % - 45 %	7,2	8,1	9,2	10,3	11,6	12,6
46 % - 48 %	7,7	8,6	9,6	10,8	12,2	13,1
49 % - 51 %	8,0	9,0	10,0	11,3	12,6	13,6
52 % - 54 %	8,3	9,3	10,4	11,6	13,1	14,1
55 % - 57 %	8,6	9,6	10,7	12,0	13,4	14,5
58 % - 60 %	8,9	9,9	11,0	12,3	13,8	14,8
61 % - 63 %	9,1	10,1	11,3	12,6	14,1	15,1
64 % - 66 %	9,3	10,4	11,5	12,9	14,3	15,4
67 % - 69 %	9,5	10,6	11,8	13,1	14,6	15,7
70 % - 72 %	9,7	10,8	12,0	13,3	14,8	15,9
73 % - 75 %	9,9	11,0	12,2	13,5	15,0	16,2
76 % - 78 %	10,0	11,1	12,3	13,7	15,2	16,4
79 % - 81 %	10,2	11,3	12,5	13,9	15,4	16,6
82 % - 84 %	10,3	11,4	12,6	14,0	15,6	16,7
85 % - 87 %	10,4	11,5	12,8	14,2	15,8	16,9
88 % - 90 %	10,5	11,7	12,9	14,3	15,9	17,1
91 % - 93 %	10,6	11,8	13,0	14,4	16,0	17,2
94 % - 96 %	10,7	11,9	13,1	14,6	16,2	17,4
97 % - 100 %	10,8	12,0	13,2	14,7	16,3	17,5

Annexe article 5

Retraites Tables de rachat valable au 1^{er} juillet 2005

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur du second trimestre

Retraites de 60/62 ans à 75/77 ans

CB/PGB	60/62 ans	63/65 ans	66/68 ans	69/71 ans	72/74 ans	75/77 ans
1 % - 3 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4 % - 6 %	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
7 % - 9 %	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4
10 % - 12 %	3,2	3,3	3,2	3,3	3,3	3,2
13 % - 15 %	4,0	4,0	4,1	4,3	4,3	4,2
16 % - 18 %	4,7	4,8	5,2	5,4	5,3	5,2
19 % - 21 %	5,6	5,8	6,2	6,5	6,3	6,1
22 % - 24 %	6,5	6,9	7,3	7,4	7,2	6,9
25 % - 27 %	7,5	7,9	8,2	8,3	8,0	7,5
28 % - 30 %	8,5	8,9	9,0	9,0	8,7	8,1
31 % - 33 %	9,4	9,7	9,7	9,6	9,2	8,5
34 % - 36 %	10,3	10,5	10,3	10,2	9,7	8,9
37 % - 39 %	11,0	11,2	10,9	10,6	10,1	9,2

CB/PGB	60/62 ans	63/65 ans	66/68 ans	69/71 ans	72/74 ans	75/77 ans
40 % - 42 %	11,8	11,8	11,4	11,0	10,4	9,4
43 % - 45 %	12,4	12,3	11,8	11,4	10,7	9,7
46 % - 48 %	12,9	12,7	12,2	11,7	10,9	9,9
49 % - 51 %	13,4	13,1	12,6	12,0	11,1	10,0
52 % - 54 %	13,9	13,5	12,9	12,2	11,3	10,2
55 % - 57 %	14,3	13,8	13,1	12,4	11,5	10,3
58 % - 60 %	14,6	14,1	13,4	12,6	11,7	10,5
61 % - 63 %	14,9	14,4	13,6	12,8	11,8	10,6
64 % - 66 %	15,2	14,6	13,8	13,0	11,9	10,7
67 % - 69 %	15,5	14,8	14,0	13,1	12,0	10,8
70 % - 72 %	15,7	15,1	14,2	13,3	12,1	10,8
73 % - 75 %	15,9	15,2	14,3	13,4	12,2	10,9
76 % - 78 %	16,1	15,4	14,5	13,5	12,3	11,0
79 % - 81 %	16,3	15,6	14,6	13,6	12,4	11,1
82 % - 84 %	16,5	15,7	14,7	13,7	12,5	11,1
85 % - 87 %	16,7	15,8	14,8	13,8	12,6	11,2
88 % - 90 %	16,8	16,0	14,9	13,9	12,6	11,2
91 % - 93 %	16,9	16,1	15,1	14,0	12,7	11,3
94 % - 96 %	17,1	16,2	15,1	14,0	12,8	11,3
97 % - 100 %	17,2	16,3	15,2	14,1	12,8	11,4

Retraites de 78/80 ans et à partir de 99 ans

CB/PGB	78/80 ans	81/83 ans	84/86 ans	87/89 ans	90/92 ans	93/95 ans	96/98 ans	à partir de 99 ans
1 % - 3 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4 % - 6 %	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3
7 % - 9 %	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	1,8	1,6
10 % - 12 %	3,2	3,1	3,0	2,8	2,6	2,4	2,1	1,8
13 % - 15 %	4,1	3,9	3,7	3,4	3,1	2,7	2,3	1,9
16 % - 18 %	5,0	4,7	4,3	3,9	3,5	3,0	2,5	2,0
19 % - 21 %	5,8	5,3	4,8	4,3	3,7	3,1	2,6	2,1
22 % - 24 %	6,4	5,8	5,2	4,5	3,9	3,3	2,7	2,1
25 % - 27 %	6,9	6,2	5,5	4,8	4,0	3,4	2,7	2,1
28 % - 30 %	7,3	6,6	5,7	4,9	4,1	3,4	2,8	2,2
31 % - 33 %	7,7	6,8	5,9	5,1	4,2	3,5	2,8	2,2
34 % - 36 %	8,0	7,0	6,1	5,2	4,3	3,5	2,8	2,2
37 % - 39 %	8,2	7,2	6,2	5,3	4,4	3,6	2,9	2,2
40 % - 42 %	8,4	7,4	6,3	5,4	4,4	3,6	2,9	2,2
43 % - 45 %	8,6	7,5	6,4	5,4	4,5	3,7	2,9	2,2

CB/PGB	78/80 ans	81/83 ans	84/86 ans	87/89 ans	90/92 ans	93/95 ans	96/98 ans	à partir de 99 ans
5 % - 48 %	8,7	7,6	6,5	5,5	4,5	3,7	2,9	2,3
9 % - 51 %	8,9	7,7	6,6	5,5	4,6	3,7	2,9	2,3
12 % - 54 %	9,0	7,8	6,7	5,6	4,6	3,7	3,0	2,3
15 % - 57 %	9,1	7,9	6,7	5,6	4,6	3,8	3,0	2,3
18 % - 60 %	9,2	8,0	6,8	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
21 % - 63 %	9,3	8,0	6,8	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
24 % - 66 %	9,4	8,1	6,9	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
27 % - 69 %	9,5	8,2	6,9	5,8	4,7	3,8	3,0	2,3
30 % - 72 %	9,5	8,2	7,0	5,8	4,8	3,8	3,0	2,3
33 % - 75 %	9,6	8,3	7,0	5,8	4,8	3,8	3,0	2,3
35 % - 78 %	9,6	8,3	7,0	5,9	4,8	3,9	3,0	2,3
39 % - 81 %	9,7	8,3	7,1	5,9	4,8	3,9	3,0	2,3
42 % - 84 %	9,7	8,4	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
45 % - 87 %	9,8	8,4	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
48 % - 90 %	9,8	8,5	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
51 % - 93 %	9,9	8,5	7,2	5,9	4,9	3,9	3,1	2,3
54 % - 96 %	9,9	8,5	7,2	6,0	4,9	3,9	3,1	2,3
57 % - 100 %	9,9	8,5	7,2	6,0	4,9	3,9	3,1	2,3

Annexe article 7 page 1 - CRPB Fonds Commun

Table de rachat retraite de droits directs valable au 1^{er} juillet 2005

Table de rachat observée Droits Directs

Âge de 82 à 94 ans

Âge	82	83	84	87	88	89	90	93	94
CB/PGB %									
3 %		0,3							
4 %			0,7						
9 %							2,4		
11 %									
13 %	4,1								
18 %					4,0				
19 %									
20 %									
22 %			5,4						2,6
28 %									
30 %									
32 %									2,8

Âge	82	83	84	87	88	89	90	93	94
CB/PGB %									
34 %				4,8		4,2			
56 %							4,1		
60 %								3,8	

Âgé de 94 à 104 ans

Âge	95	96	97	99	100	102	103	104
CB/PGB %								
3 %								
4 %								
9 %								0,6
11 %		2,2						
13 %								
18 %		2,3						
19 %		1,7	1,9	1,7				
20 %		2,3						
22 %								
28 %		2,3						
30 %						1,3		
32 %								
34 %	2,7	2,3	2,3	1,9	1,9	1,1	1,1	
56 %								
60 %								

Annexe article 7

CRPB Fonds Commun

Table de rachat observée réversion

Âgé de 52 à 81 ans

Âge	52	65	68	70	71	72	73	74	75	76	78	79	80	81
CB/PGB %														
4 %														
6 %														
7 %									2,2					
8 %														
10 %														
12 %														

Âge	52	65	68	70	71	72	73	74	75	76	78	79	80	81
CB/P GB %														
14 %														
18 %														
19 %														
20 %														
22 %														
23 %														5,6
24 %														
25 %														
26 %														
29 %														
30 %														
31 %														
33 %														
34 %														
36 %							9,2							
37 %														
40 %														
42 %														
46 %													6,8	
48 %														6,9
50 %								9,4		9,0	7,7			6,9
51 %	16,2	12,8	11,7	11,0	10,6	10,2	9,8		9,0		8,2	7,3	6,9	6,6
56 %														
100 %								10,2						

Âgé de 82 à 93 ans

Âge	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
CB/PG B %												
4 %					0,5							
6 %											1,2	
7 %												
8 %				2,2								
10 %						2,6						
12 %	3,6					3,0					2,2	
14 %												

Âge	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93
CB/PG B %												
18 %				3,9						2,7		
19 %							3,6		2,9			2,5
20 %											2,5	
22 %												2,6
23 %				4,3							2,6	
24 %				4,6								
25 %												
26 %							3,7					
29 %			4,9									
30 %									3,5			
31 %												
33 %					4,4						2,8	
34 %					4,8							
36 %												
37 %								3,9				
40 %		5,9										2,9
42 %		6,0					4,0					
46 %												
48 %												
50 %				5,1	4,7	4,4	4,4	4,1	3,6	3,3		2,7
51 %			5,4	5,4	5,1			4,0	3,5	3,4	2,9	2,7
56 %	6,6											
100 %												

Âgé de 94 à 103 ans

Âge	94	95	96	97	98	99	100	102	103
CB/PGB %									
4 %			0,5						
6 %									
7 %									
8 %					1,1				
10 %	1,6					1,1	1,0	0,8	
12 %									
14 %						1,3			
18 %			1,9						
19 %									

Âge	94	95	96	97	98	99	100	102	103
CB/PGB %									
20 %									
22 %									
23 %									
24 %			1,9						
25 %				1,9					
26 %									
29 %	2,5								
30 %									
31 %				1,7					
33 %									
34 %	2,4	2,2							
36 %									
37 %									
40 %									
42 %									
46 %									
48 %									
50 %	2,7	2,5	2,1	2,0			1,3		0,8
51 %	2,5	2,4	2,0		1,8	1,5	1,4		0,9
56 %									
100 %									

Plan d'épargne retraite collectif interentreprises

(PERCO-I de branche)

Accord du 17 septembre 2007

[Non étendu]

Mod. par Avenant n° 2, 25 nov. 2021, non étendu, applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Banques et Assurances ;

CFTC Banques ;

SNB CFE CGC.

Article 1

Objet

Pour permettre aux salariés de la profession bancaire, qui ne bénéficient pas d'un tel dispositif dans leur entreprise, d'épargner pour leur retraite (sous réserve des dispositions des articles suivants) en complément, notamment, du Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) de branche ou du Plan d'Épargne de leur entreprise (PEE), le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises : PERCO-I propre à la branche professionnelle de la Banque (en application des dispositions légales).

L'épargne constituée dans le PERCO-I est indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi.

Article 2

Champ d'application

Le présent dispositif d'épargne salariale s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z et 66-19 B, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un PERCO ou par un PER d'entreprise collectif.

Par ailleurs, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO ou PER d'entreprise collectif, entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre PER d'entreprise collectif ne relève plus du PERCO-I de branche.

Article 3

Bénéficiaires

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2 du présent accord, peuvent épargner dans le cadre du PERCO-I, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois au minimum dans l'entreprise concernée.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I. Ces versements ne bénéficient pas de l'éventuel abondement de l'entreprise et les frais de gestion afférents sont à la charge exclusive de celui-ci. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un PERCO, dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent quarante-neuf, les dirigeants visés par les dispositions du Code du Travail, en matière d'épargne salariale, peuvent également bénéficier du PERCO-I.

Article 4

Alimentation du PERCO-I

Il est convenu que le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par

- des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire, effectue des versements au PERCO-I, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de registres de comptes, figurant dans le bulletin d'adhésion.

- des sommes issues de l'intéressement :

Le bénéficiaire peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement d'entreprise soit versée au PERCO-I, dans un délai de 15 jours maximum, à compter de la date de son versement après prélèvement de la CSG-CRDS. La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci, versée dans le PERCO-I, bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, si elle est versée dans ce délai.

- des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CROS, selon le choix de chaque bénéficiaire souhaitant épargner au PERCO-I, sous réserve que le PERCO-I soit mentionné parmi les affectations possibles de ces sommes, dans l'accord de participation applicable à l'entreprise.

Le versement s'effectue avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, au titre duquel la participation est attribuée.

Pour les bénéficiaires qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'accord de participation, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée (dans la limite de la formule légale de participation) pour moitié sur le PERCO-I (à la gestion pilotée) et, pour le reste, dans les conditions prévues par l'accord de participation. Les modalités d'affectation dans le PERCO-I de la part des sommes versées aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, supérieure à celle calculée selon la formule légale, peuvent être fixées par l'accord de participation lui-même.

- des sommes, issues des droits à participation, détenues en compte courant bloqué (CCB) :

Si elles sont transférées sur le PERCO-I, dans les deux mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité.

- des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) :

Au titre du PERCO-I (indépendamment de la prise en charge légalement obligatoire des frais de fonctionnement du PERCO-I).

- des droits inscrits à un compte épargne temps (sous réserve que le CET, dans lequel le salarié a épargné, l'ait prévu) :

Les droits transférés, à l'initiative du bénéficiaire, d'un CET sur le PERCO-I¹

¹ La valorisation des jours/ heures placés dans le CET est fixée par la réglementation en vigueur

:

- S'ils correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO-I et bénéficient du même régime fiscal et social favorable que ce dernier (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations de Sécurité Sociale, dans les limites et conditions légales),
- S'ils ne correspondent pas à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans les conditions et plafonds légaux et dans la limite de 10 jours par an.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-I ne sont pas pris en compte, pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Par ailleurs, dans les entreprises dépourvues de CET, les salariés peuvent verser sur le PERCO-I des sommes correspondant à un maximum de 105 jours de repos non pris, par an. Ces sommes bénéficient également, dans les conditions et plafonds légaux, d'une exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Dans ce cas particulier, le congé annuel ne peut cependant être affecté au PERCO-I que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

- des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale :

PEE, PEG, PEI ou PEI de branche, PERCO, PERCO-I ou PERCO-I de branche dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers, ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le gestionnaire du PERCO-I dans le respect des dispositions légales.

Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l'intéressement effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-I ou dans un PEE ou PEI, ne peut excéder le quart :

- de sa rémunération annuelle, s'il est salarié,
- de sa pension de retraite ou de son allocation de préretraite, s'il est retraité ou préretraité,
- de son revenu professionnel, s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés,
- du montant du plafond annuel de sécurité sociale, s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente et s'il est, soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation ou les sommes provenant des droits inscrits dans un compte épargne temps, n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versement.

Article 5

Transfert des sommes en provenance d'un autre Plan d'Épargne Salariale

Les bénéficiaires, visés à l'article 3 du présent accord, ont la possibilité de transférer dans le PERCO-I, les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), du Plan d'Épargne Interentreprises de la Banque (PEI de branche), d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la Banque.

Ces sommes transférées ne sont pas prises en compte dans le plafond de versement du quart de la rémunération annuelle brute du salarié.

Lorsque ces sommes épargnées au titre d'un autre plan d'épargne salariale sont transférées en cours de contrat de travail dans le PERCO-I, elles deviennent indisponibles jusqu'à la retraite des bénéficiaires concernés, sous réserve des cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur.

Article 6

Modalités de l'abondement

Pour faciliter la constitution de l'épargne retraite collective, il est possible aux entreprises de compléter les versements des bénéficiaires (abondement).

En aucun cas, l'abondement éventuel ne peut être conçu comme un supplément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les bénéficiaires dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut choisir d'abonder tous les versements des bénéficiaires (intéressement, participation ou autres versements) ou seulement certains d'entre eux, dans les limites définies par cet accord.

L'entreprise peut abonder les versements volontaires des bénéficiaires, dans le respect des plafonds légaux en vigueur (par bénéficiaire et par an) prévus par les dispositions du code du Travail, en appliquant un taux d'abondement minimum de 30 %, pour un versement volontaire pris en compte dans la limite de 500 €.

Si l'entreprise souhaite améliorer l'abondement décrit ci-dessus, elle peut augmenter le taux minimum de l'abondement, ainsi que la limite de versement volontaire jusqu'à 1 000 €. Au-delà de ces 1 000 €, elle peut également décider de créer une seconde tranche, à condition de respecter un principe de dégressivité du taux d'abondement, en fonction du montant des versements. Le taux d'abondement de la seconde tranche doit alors être d'au moins 10 points inférieur au taux d'abondement de la première.

L'abondement ne peut concerner un ancien salarié (ou un ancien dirigeant, dans les entreprises visées à l'article 3 alinéa 3 du présent accord). Celui-ci peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I de branche (sauf s'il bénéficie d'un PERCO dans sa nouvelle entreprise) mais sans abondement. Dans ce cas, les frais afférent à la gestion de ses versements sont à sa charge exclusive.

L'abondement des versements dans le PERCO-I faisant l'objet d'un plafond légal, tout bénéficiaire d'abondements, versés au titre d'autres plans d'épargne collectifs, en provenance d'autres entreprises, est tenu de le déclarer à l'entreprise à laquelle il appartient.

L'affectation au présent PERCO-I des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser, intervient concomitamment au versement du bénéficiaire, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement, tous les 3 ans, en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année, effectué par le bénéficiaire.

L'entreprise qui choisit d'abonder remet, à chaque bénéficiaire qui verse pour la première fois une somme au PERCO-I de branche, un document récapitulatif des systèmes de retraite de base, complémentaires et supplémentaires (lorsque ces derniers existent), auxquels cotise l'intéressé.

Article 7

Affectation des sommes épargnées

Les FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) proposés aux bénéficiaires comme supports de placement, sont les suivants :

Pour Natixis Asset Management :

- Impact ISR Rendement Solidaire
- Impact ISR Équilibre
- Impact ISR Performance

Noms des fonds Natixis AM	Composition des Fonds	Type de gestion	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
Impact ISR Rendement Solidaire	35 % monétaire 35 % obligations 25 % actions 5 % titres solidaires	Libre	CACEIS Bank	Natixis interépargne
Impact ISR Équilibre	50 % actions 50 % obligations	Libre	CACEIS Bank	Natixis interépargne
Impact ISR Performance	100 % actions	Libre ou Pilotée	CACEIS Bank	Natixis interépargne

Pour Amundi Asset Management :

² Ce document récapitulatif comprend :

pour le régime de base et les régimes complémentaires : les noms, adresses et sites internet de la CARSAT et de la caisse AGIRC-ARRCO auxquelles cotise le salarié

pour les régimes supplémentaires en vigueur dans l'entreprise (lorsqu'ils existent) le nom, l'adresse et le site internet du ou des organismes auxquels les cotisations sont versées, ainsi que les principales caractéristiques de ces régimes

pour une information complémentaire : les coordonnées (adresses et sites internet) du groupement d'intérêt public GIP Info Retraite et du CICAS le plus proche du domicile de l'intéressé.

- Amundi Label Monétaire
- Amundi Label Obligataire

• *Amundi Duo Actions Euroland*

Nom des fonds Amundi	Composition des Fonds	Type de gestion	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de compte
<i>Amundi Label Monétaire</i>	100 % monétaire	Libre ou Pilotée	CACEIS Bank	Amundi ESR
<i>Amundi Label Obligataire</i>	100 % obligataire	Pilotée	CACEIS Bank	Amundi ESR
<i>Amundi Duo Actions Euro-land</i>	100 % actions	Libre	CACEIS Bank	Amundi ESR

Les caractéristiques des différents fonds, les notices d'information réglementaires et un guide des bénéficiaires, pour le choix des supports, sont présentés en annexe de l'accord du 17 septembre 2007 ainsi modifié.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur Internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an. Au-delà, ils sont à la charge des porteurs de parts.

Article 8

Modalité de modification de choix du placement : arbitrage

Gestion libre :

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, dans les conditions prévues par les règlements et notices desdits FCPE, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Gestion pilotée :

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocations automatisées des avoirs.

Dans cette formule, le cas échéant, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Le profil d'allocations, ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée, font l'objet d'une présentation détaillée, en annexe au présent accord (cf. Annexe 1).

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou plusieurs FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans, au plus tard, avant l'échéance de sortie du PERCO-I, Le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur de 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Les trois fonds en gestion pilotée sont les suivants :

Nom des Fonds en gestion pilotée	Composition des Fonds	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
<i>Amundi Label Monétaire</i>	100 % monétaire	CACEIS Bank	Amundi ESR
<i>Amundi Label Obligataire</i>	100 % obligataire	CACEIS Bank	Amundi ESR
<i>Impact ISR Performance</i>	100 % actions	CACEIS Bank	Natixis interépargne

En l'absence de choix explicite du bénéficiaire quant à l'affectation des sommes versées sur le PERCO-I, ces sommes sont allouées dans le cadre de la gestion pilotée.

Article 9

Conseil de surveillance des FCPE

Les FCPE visés à l'article 7 du présent accord, disposent chacun d'un conseil de surveillance, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont décrites dans le règlement de chaque fonds. Ces règlements peuvent être consultés, par les bénéficiaires, en accès libre, sur le site internet pour Amundi Asset Management ou sur simple demande, pour Natixis Asset Management.

Article 10

Frais de fonctionnement des conseils de surveillance des FCPE

Ces frais sont compris dans les frais de gestion de chaque fonds.

Article 11

Frais de tenue de compte

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires (cf. Annexe).

Les frais sont facturés aux entreprises par le teneur des registres de comptes conservateur, à raison du nombre de bénéficiaires au PERCO-I.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise, à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de cette entreprise ; pour les anciens salariés (visés au deuxième paragraphe de l'article 3 du présent accord) ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 12

Information des bénéficiaires

Les entreprises proposant un dispositif d'épargne (notamment le PERCO-I) remettent à tout salarié, lors de son embauche (quel que soit le type de contrat de travail, dont il est titulaire) un livret d'épargne salariale, présentant l'ensemble de leurs dispositifs d'épargne salariale.

Afin d'aider les salariés dans leur décision d'épargner ou non sur le plan, les entreprises leur communiquent le contenu du PERCO-I, en particulier les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement du salarié, conformément à la réglementation en vigueur (notamment les notices d'information des FCPE, les modalités détaillées d'abondement et d'affectation par défaut de 50 % de la quote-part de réserve spéciale de participation légale sur le PERCO-I, l'option ouverte aux salariés âgés de 45 ans et plus d'allouer leur épargne sur des placements à faible risque...). Les bénéficiaires peuvent également accéder à une documentation précise sur le fonctionnement, le rendement et les spécificités propres à chaque FCPE en consultant le site internet mis en place par chaque gestionnaire de fonds. L'entreprise transmet, sur demande d'un bénéficiaire, le lien des pages internet relatives à chaque FCPE.

Tout salarié quittant son entreprise, reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PERCO-I.

Les bénéficiaires qui décident d'épargner reçoivent les règlements des FCPE et une plaquette d'information sur leurs caractéristiques. Ils reçoivent annuellement, conformément aux dispositions légales, toute information relative aux parts qu'ils détiennent, à l'état de leur compte avec mention des versements et retraits effectués, et au montant des valeurs mobilières qu'ils détiennent. Chaque relevé de compte individuel, ainsi que chaque état récapitulatif fait apparaître les références de l'ensemble des établissements financiers gérant les sommes et valeurs épargnées par ces salariés, dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser son entreprise en temps utile.

Article 13

Produits des avoirs

Les produits des avoirs, compris dans les fonds du PERCO-I, sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils augmentent, à due concurrence, la valeur liquidative des parts.

Article 14

Délai d'indisponibilité

Les parts des FCPE inscrits au compte d'un participant ne sont pas disponibles avant son départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi et rappelés, dans l'état actuel des textes, à l'article 15 du présent accord.

La notion de départ à la retraite est entendue comme liquidation de la pension vieillesse du régime général de la sécurité sociale, quel qu'en soit le fait générateur (mise à la retraite par l'entreprise ou départ à la retraite du bénéficiaire) et quel que soit le dispositif dans lequel il s'inscrit (notamment carrières longues, départ anticipé par rapport à la date «droits pleins», départ à la retraite «droits pleins» ou ultérieurement).

Article 15

Déblocage anticipé

Les participants peuvent demander le déblocage anticipé de leurs avoirs, dans les cas autorisés par la législation en vigueur et selon les conditions définies par celle-ci.

Ces cas légaux de déblocage anticipé sont actuellement les suivants :

- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.*
- Expiration des droits à l'assurance chômage du participant, constaté par une attestation Pôle Emploi, dont relève l'intéressé, stipulant que tous les droits à l'assurance chômage sont arrivés à expiration.*

- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des dispositions du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, conformément aux dispositions en vigueur, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

- Situation de surendettement du participant, conformément aux dispositions du code de la consommation, sur demande adressée au teneur des registres de comptes, soit par le président de la commission desurendettement des particuliers, soit par le juge, lorsque le déblocage des droits leur paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

- Affectation des sommes épargnées, à l'acquisition de la résidence principale ou de la remise en état de la résidence principale, endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle, reconnue par arrêté interministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité est facultative et intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. En cas de déblocage partiel, le solde des avoirs reste indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf survenance d'un nouveau cas de déblocage anticipé.

Article 16

Sortie du PERCO-I au terme de la période d'indisponibilité

À compter du départ à la retraite du bénéficiaire, la délivrance de ses avoirs dans le PERCO-I s'effectue, à son choix :

1 Sous forme de rente viagère, acquise à titre onéreux. Dans ce cas, cette rente sera servie :

- Pour Natixis Asset Management, par :

Assurances Banque Populaire Vie
30 avenue Pierre Mendès-France
75013 Paris

- Pour Amundi Asset Management, par :

Predica
50-56 rue de la Procession
75015 Paris

Les conditions de souscription à cette rente (réversible ou non, au choix du bénéficiaire) seront définies au moment de l'option.

Le bénéficiaire souhaitant sortir son avoir en rente et bénéficier de cette rente dès son départ à la retraite, devra adresser sa demande de délivrance de la rente au teneur de comptes (Amundi TC pour Amundi Asset Management ou Natixis Interepargne pour Natixis Asset Management) au cours des six mois précédant son départ à la retraite ou en préretraite.

Et/ou

2. Sous forme de capital, versé en une ou plusieurs fois.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, avant son départ à la retraite ou en préretraite, les avoirs restent disponibles sur son compte PERCO-I. Le retraité ou préretraité exprimera alors son choix entre la sortie en capital et/ou en rente, au moment de sa demande de délivrance de ses avoirs.

Article 17

Demande de rachat

Les rachats de parts intervenant à la suite de la mise en jeu d'un cas de déblocage anticipé, conformément aux dispositions de l'article 15 du présent accord, sont opérés en application des dispositions des règlements des FCPE, supports d'investissement du PERCO-I.

Article 18

Transfert des avoirs hors du PERCO-I

Les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre PERCO/PERCO-I, ou vers un PER d'entreprise collectif, ou vers un PER collectif interentreprises, dans les cas prévus par la législation en vigueur et, notamment, en cas de changement d'employeur, sans que ces transferts puissent être pris en compte, au niveau du PERCO de destination, pour l'appréciation du plafond de versement annuel.

Article 19
Régime fiscal et social

Le régime fiscal et social est déterminé par la législation en vigueur.

Article 20
Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, éventuellement, un avenant.

À défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

Article 21
Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales.

Article 22
Commission de suivi

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de suivi, composée des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ; elle pourra entendre les représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord (Natixis-Amundi). Elle se réunira une fois par an, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant le reporting d'activité, le reporting financier, la gestion socialement responsable et la gestion du fonds solidaire.

Article 23
Révision et dénonciation de l'accord

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 24
Dépôt et publicité

Le dépôt, auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) s'effectue par la partie la plus diligente, à compter de la signature de l'accord, selon les dispositions légales en vigueur et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PERCO-I de branche, selon les modalités propres à l'entreprise.

Article 25
Annexes

Sont annexés au présent accord :

- 1. les caractéristiques des FCPE du PERCO-I Banque,*
- 2. le processus de mise en œuvre de la gestion pilotée,*
- 3. les notices d'information des FCPE,*
- 4. les modèles de contrats d'assurance, pour la sortie des sommes, issues du PERCO-I sous forme de rente, au terme de la période d'indisponibilité,*
- 5. le détail des frais de tenue de compte.*

Liste des annexes du 2^{ème} avenant du 25 novembre 2021 à l'accord du 17 septembre 2007 relatif au Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I de branche)

Règlements des fonds (FCPE) suivants :

- m Natixis Impact ISR,*
- m Amundi Label Monétaire,*
- m Amundi Label Obligataire,*
- m Amundi Duo Actions Euroland.*

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 9 février 2015

[Étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 4 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

(Abrogé par Accord du 5 février 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération CFTC banques ;

Fédération CFDT banques et assurances ;

SNB CFE CGC ;

Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance ;

Fédération des employés et cadres CGT FO.

La réforme de la formation de 2005, qui a fait suite à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a donné de nouvelles impulsions en créant un nouveau dispositif de formation à l'initiative des salariés (le DIF), en généralisant les observatoires paritaires de métiers et de qualifications et en reconnaissant la formation professionnelle comme un investissement tant pour les entreprises que pour les salariés.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation et la loi du 5 mars 2014 ont consacré cette évolution et ont donné les moyens aux salariés et aux demandeurs d'emploi leur permettant de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels, aux entreprises de développer les compétences de leurs salariés en améliorant leur compétitivité, ainsi qu'aux régions pour développer des parcours d'insertion par l'économie.

Parce qu'elles sont au cœur de l'économie tant au niveau national qu'international, parce qu'elles accompagnent chaque jour des milliers d'entreprises et de particuliers, les banques, et leurs salariés, connaissent des évolutions importantes.

Pour accompagner les exigences de leur rôle économique, les entreprises bancaires ont fait le choix de former leurs salariés et de leur proposer une évolution professionnelle effective.

Les signataires du présent accord continuent que la branche doit concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. Ils décident de prioriser toute action de formation favorisant l'accès à l'emploi, notamment par l'utilisation de fonds mutualisés. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics précisés ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors, de plus de quarante-cinq ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre leur évolution professionnelle ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d'emploi visées par la législation en vigueur ;
- les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
- les salariés exerçant un métier sensible identifié par l'Observatoire des métiers et qualifications.

Le développement des travaux de l'observatoire paritaire permet l'analyse des métiers en forte évolution en corrélation avec l'identification des évolutions de compétences nécessaires. Ces travaux éclairent aussi la CPNE dans l'élaboration des orientations de la politique de formation notamment en matière de création de formations qui pourront faire l'objet de nouvelles certifications professionnelles.

Le présent accord s'inscrit dans cette démarche et en organise la mise en œuvre pratique.

Chapitre 1

Les instances paritaires

Article 1

Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation.

À ce titre elle détermine, notamment, les priorités en matière d'orientation des fonds mutualisés de la formation et de l'apprentissage ; elle adopte la liste de branche des certifications/formations éligibles au Compte Personnel Formation et délibère sur les préconisations en matière d'inscription sur la Liste Nationale Interprofessionnelle.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils illustrent la politique formation de la branche en matière de priorité et de niveau de prise en charge des différents dispositifs, et constituent les bases des propositions faites par la SPP Banques au Conseil d'Administration d'OPCABAIA.

Sans préjudice de ses obligations vis-à-vis de la SPP Banques et du CA d'OPCABAIA, la convention de délégation de gestion prévoit que l'opérateur fournit chaque année à la CPNE des informations telles que l'état de la collecte et des engagements souscrits.

Article 2

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Champ d'activité de l'Observatoire et association support

La branche est dotée d'un Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé «Observatoire».

L'Observatoire, outil technique paritaire permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle, est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications, notamment les compétences, ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Il peut conduire des études en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification.

Son champ d'activité est celui de la convention collective de la banque. L'Observatoire est partie prenante à des études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs, et également avec d'autres professions financières. À ce titre et afin de promouvoir les travaux de l'Observatoire, son programme annuel et ses projets d'études sont présentés à chacun de ces réseaux, et dans la mesure du possible à leurs observatoires et/ou CPNE, afin de leur proposer d'y participer. De même, les projets d'études de leurs observatoires peuvent être présentés à l'Observatoire, afin d'étudier une éventuelle participation.

Les travaux de l'Observatoire contribuent à la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche. Ces travaux peuvent se décliner à l'échelle du territoire, notamment par le développement d'un partenariat actif avec les relais régionaux tels que le réseau des CARIF OREF.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée Banque-Métiers-Égalité-Professionnelle (BMEP) dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire. À ce titre elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et en particulier des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association,
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire pour recueillir son avis avant son adoption,
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, tels que prévu par le présent accord.

Publication et diffusion des travaux

L'Observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNE. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur bancaire, des salariés ainsi que d'OPCABAIA et des CARIF OREF¹.

¹ Piloté et financé par l'État et la Région, le Carif-Oref (Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation) accueille dans un comité collégial des représentants élus des partenaires sociaux (syndicats patronaux et de salariés), des organismes consulaires, des organismes paritaires collecteurs agréés et des utilisateurs.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du

comité de pilotage paritaire.

En accord avec le Comité de pilotage, l'Observatoire met à disposition des salariés sur son site internet, sans que cet outil soit exclusif, les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel.

L'Observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité présenté à la CPNE ainsi qu'à la Section Paritaire Professionnelle.

Comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage paritaire est constitué de 2 délégations :

la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche,

la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 24 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations, et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Le comité de pilotage se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président et de son vice-président. Le comité de pilotage est en charge du règlement intérieur. Dans les limites du budget de l'association, il est chargé de :

proposer et valider les sujets d'études,

faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre,

suivre l'état d'avancement des travaux,

émettre des avis sur le bon déroulement des études,

décider de la publication et de la diffusion des travaux.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année, le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association support de l'Observatoire sont présentés au comité de pilotage. Le Président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le Président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultative.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

Ressources de l'Observatoire

Les ressources de l'Observatoire se composent :

- d'une subvention de fonctionnement annuelle fixée par la SPP Banques dans le cadre des dispositions inscrites dans la Convention d'Objectifs et de Moyens signée entre OPCABAIA et l'État, dans le cadre du présent accord et des orientations définies par la CPNE,
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB,
- de la prise en charge en tout ou partie, par OPCABAIA, d'éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, ou d'ingénierie de formation et de certification,
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs,
- des intérêts des biens et valeurs lui appartenant,
- de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association,
- de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières, de fonds européens.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'Observatoire.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'Observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données, l'AFB veille à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

Article 3 OPCABAIA

En 2011, les partenaires sociaux signataires des Banques, des Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents géné-

raux d'assurance et des Sociétés d'Assistance ont créé un Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre de la formation professionnelle (OPCABAIA), regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles et auquel les entreprises relevant de ces branches doivent verser leur contribution à la formation professionnelle continue.

En modifiant l'accord constitutif de 2011, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur attachement à cette structure commune de la «banque-assurance».

La loi du 5 mars 2014 a conforté les OPCA dans leur fonction d'intérêt général, mission de collecte, gestion, mutualisation et financement des actions, et les a renforcé dans leur rôle en matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ainsi, OPCABAIA a d'ores et déjà des compétences en matière :

- d'information, d'accès et d'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME,
- d'identification des compétences et de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle en assurant des services de proximité,
- de mise en œuvre des politiques d'insertion au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois.

À ces compétences s'ajoute aujourd'hui sa responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation.

La branche s'implique dans les missions d'OPCABAIA tant dans le cadre de son conseil d'administration que, au plus près des entreprises et salariés bancaires, au sein de la SPP Banques.

Article 4

Section Paritaire Professionnelle des banques (SPP Banques)

Champ d'intervention de la SPP Banques

L'Association française des Banques, représentant les entreprises de la branche agréées en qualité de banques, est membre d'OPCABAIA, organisme paritaire agréé au titre de la prise en charge du plan de formation, de la professionnalisation et du compte personnel de formation ainsi que des éventuelles contributions supplémentaires.

Missions de la SPP Banques

Sans outrepasser les prérogatives du CA d'OPCABAIA, la SPP Banques a pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue,
- de faire au CA d'OPCABAIA toutes propositions qu'elle jugera utiles, concernant la prise en charge des actions de formation et autres dispositifs relevant des sections financières au titre du plan de formation, de la professionnalisation et, le cas échéant, contributions supplémentaires des entreprises,
- de faire toutes propositions qu'elle jugera utiles, concernant la prise en charge des actions de formation/certification organisées dans le cadre du compte personnel de formation des salariés de la branche, au CA d'OPCABAIA,
- sur demande d'une ou plusieurs entreprises, de participer au côté d'OPCABAIA, à l'élaboration de la politique d'aide et de financement de l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- sur demande d'une ou plusieurs entreprises, de contribuer aux réponses, faites par l'OPCA, aux appels d'offres du FPSPP.

À ce titre, sur propositions de la SPP Banques, OPCABAIA, gère l'ensemble des versements obligatoires et des versements volontaires des entreprises du territoire métropolitain relevant de la convention collective de la Banque, appliquant les modalités et conditions des dispositifs lorsqu'ils sont prévus dans le présent accord permettant de bénéficier des financements mutualisés, à l'exception des entreprises des Départements d'Outre-mer, de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

La SPP propose au CA d'OPCABAIA des conditions et niveaux de prise en charge pour les dispositifs non développés dans le présent accord.

Pour les dispositifs dont la prise en charge est fixée par le présent accord, la SPP peut moduler ces niveaux dans le respect d'une «fourchette» de plus ou moins 25 %. Elle en informe la CPNE. En cas de modulation supérieure à 25 % la SPP doit demander une validation de ses propositions à la CPNE préalablement à leur transmission à OPCABAIA.

Dans le cadre de la délégation de gestion confiée par OPCABAIA, l'opérateur² met en œuvre les décisions prises en application du présent accord conformément aux règles légales et conventionnelles. L'opérateur

² À ce jour : OGESTION

² gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP Banques. Tout projet de convention soumis à la signature d'

OPCABAIA, engageant des fonds gérés par la SPP Banques, est présenté à la SPP Banques.

Composition et organisation de la SPP Banques

Sous réserve de conformité avec les statuts d'OPCABAIA :

- la SPP est composée à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de la branche. Chaque siège comprend un titulaire et un suppléant.
- La SPP adopte son règlement intérieur et fixe la composition de son bureau paritaire dont elle désigne les membres.

Rôle de la SPP Banques

Les financements de la SPP doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord, et en accord avec le conseil d'administration d'OPCABAIA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des prestations prises en charge s'effectue après réalisation, et sur production de pièces justificatives attestant des dépenses engagées.

Une enveloppe annuelle d'un montant maximal de 15 % de la collecte, nette des frais de gestion et d'information, de la section professionnalisation relevant de la SPP Banques est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Cette enveloppe pourra être modifiée par la CPNE.

La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe au présent accord. La révision de cette liste relève de la CPNE.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, tels que déterminés par accord de branche, la SPP Banques organise dans le strict respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens d'OPCABAIA et des dispositions prévues par le CA d'OPCABAIA :

- l'attribution d'une subvention de fonctionnement à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque,
- le financement d'éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification,
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Modalités de contrôle de gestion

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de la SPP Banques et de l'opérateur de gestion exercées pour le compte d'OPCABAIA.

Article 5

Instances représentatives dans l'entreprise

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue.

Cet esprit de concertation et de dialogue social se traduit dans les banques notamment par l'attribution de moyens de fonctionnement qui constituent un minimum professionnel et n'ont pas vocation à s'ajouter à des dispositions d'entreprise plus favorables.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins deux cents salariés, il est obligatoirement créé une Commission de formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par le Code du travail, le suivi des plans de formation, compte personnel formation et entretiens professionnels. Les attributions de cette Commission, sont définies par le Code du travail. Dans les autres entreprises, quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité d'entreprise peut aussi créer une telle commission.

La commission se compose de membres dont le nombre dépend de la taille des entreprises ou établissements :

- de 200 à 499 salariés 3
- de 500 à 999 salariés 5
- de 1 000 à 4 999 salariés 7
- de 5 000 salariés et plus 9

À l'occasion de chacune des deux séances annuelles plénières, prévues par le code du travail, du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, il est prévu une réunion préalable de la Commission de formation.

Il est accordé à chaque membre de la Commission de formation, une journée afin de préparer les réunions obligatoires prévues par le Code du travail, dans la limite de deux jours par an.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant moins de 200 salariés, et disposant d'un comité d'entreprise ou d'un comité d'établissement, il est accordé à chaque membre titulaire un forfait annuel d'une journée afin de pré-

parer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation, prévues par le Code du travail.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant plus de 50 salariés, il est accordé aux délégués syndicaux, à raison d'un délégué par organisation syndicale, un forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, consacrées à la formation, prévues par le Code du travail.

Une formation d'une journée minimum dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la Commission de formation ou, en l'absence de commission de formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre 2

Appui des branches aux entreprises et aux salariés

Article 6

Processus de définition de liste de formations CPF au niveau de la Branche Professionnelle Banques AFB

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 donne, dans son article 7, des missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés. À ce titre, les branches doivent, notamment, construire une politique de développement professionnel pour les salariés.

Pour les salariés de la branche, le CPF doit couvrir l'ensemble des métiers repères de la convention collective, au travers soit de la liste de branche, soit de la liste interprofessionnelle.

La première liste de branche est représentative de la formation professionnelle bancaire.

Les partenaires sociaux de la branche décident donc que la CPNE établit la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés des établissements bancaires. La CPNE respecte les principes suivants, pour l'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au CPF :

- faire figurer les formations bancaires, assurancielles et financières figurant dans le RNCP et, à ce titre, les certifications régulièrement utilisées par les établissements bancaires ainsi que les certifications du CFPB ont vocation à y figurer ;

- inscrire toute certification élaborée paritairement, au niveau professionnel ou interprofessionnel, après adoption ou adhésion en CPNE, tel que le certificat de qualification professionnelle «rôle pédagogique», ou le CCPIS.

- afin d'éclairer le choix des salariés faire figurer sur la liste professionnelle des certifications de qualité, qu'il s'agisse de diplômes, titres professionnels, Certificats de Qualification Professionnelle ou de certifications de compétences professionnelles, reconnues dans les établissements bancaires, porteuses de perspectives d'emploi, en s'appuyant, notamment, sur les analyses prospectives de l'Observatoire des métiers de la Banque.

Pour ce qui concerne les métiers transversaux, leurs certifications ont vocation à figurer sur la liste interprofessionnelle. Cependant, dans le cas où certaines certifications transverses, utilisées dans les établissements bancaires, ne figureraient pas dans la liste interprofessionnelle, elles pourraient venir compléter la liste de branche qui sera revue par la CPNE durant le 1^{er} semestre 2015.

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, tant les salariés des autres branches que les demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux de la Branche estiment nécessaire que les certifications bancaires fondamentales figurent sur la liste interprofessionnelle nationale. La CPNE délibère régulièrement et au moins une fois par an sur les certifications professionnelles qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle.

Ce processus s'impose à la CPNE qui a pour rôle de désigner les formations figurant sur la liste professionnelle, ce processus est mis en œuvre régulièrement, et au minimum une fois par an.

Article 7

Information sur les compétences nécessaires à l'exercice des métiers bancaires

La branche informe les entreprises des outils mis à la disposition des salariés, via le site de l'Observatoire, permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés en s'appuyant sur les fiches métier de l'Observatoire. Pour ce faire, la CPNE peut demander au comité de pilotage d'étudier l'opportunité de mener des travaux spécifiques sur un ou plusieurs métiers faisant l'objet d'une fiche métier.

Article 8

Contribution au développement de la réactivité de l'offre de formation

La profession s'inscrit dans une démarche active de développement de la réactivité de l'offre de formation depuis plusieurs années.

Ainsi, après avoir été précurseur des démarches de collaboration nationale active et concrète avec l'enseignement

supérieur, en signant un protocole avec le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) en 2009, renouvelé en 2012, sur les développements des cursus professionnels bancaires (Licences, Masters spécialisés) ; la FBF a signé le 29 novembre 2013 le protocole de collaboration interprofessionnel entre le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), la Conférence des Présidents d'Université (CPU), la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et les partenaires professionnels.

Ce protocole interprofessionnel a pour objet d'assurer la réactivité des réseaux des écoles et des universités par rapport aux besoins des entreprises, en matière d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle des étudiants.

L'implication des partenaires sociaux de la branche dans les instances consultatives de l'éducation nationale a d'ores et déjà permis d'intégrer dans le cursus du BTS banque, dès mai 2012, la certification AMF et cette implication paritaire a permis de proposer aux apprenants un nouveau BTS dès la rentrée 2014.

Par ailleurs, en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle qui prévoit, notamment, que les branches conduisent une politique de certification permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ; une réflexion paritaire sera rapidement lancée sur les certifications et formations nécessaires à l'exercice des activités bancaires, à court et moyen terme, au niveau national ou international, qui pourraient figurer à l'Inventaire afin de devenir éligibles au CPF et figurer sur la liste professionnelle. Cette réflexion portera également sur l'identification de parties de certifications inscrites au RNCP pouvant constituer un bloc de compétences, tel que défini au 1^o de l'article L. 6323-6 du code du travail.

Article 9

Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de formation et à la formalisation de leur GPEC

Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but OPCABAIA, en tenant compte des orientations de la SPP Banques, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences. De son côté, le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) s'attache à développer des outils pédagogiques adaptés. L'Observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, à l'instigation de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'Observatoire, les TPE/PME peuvent bénéficier de la prise en charge, par OPCABAIA :

- des coûts de diagnostic GPEC, conformément aux dispositions inscrites dans la Convention d'Objectifs et de Moyens selon les règles en vigueur au sein d'OPCABAIA ;
- de la participation aux coûts de l'exercice de la fonction tutorale.

Les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés sont mutualisées au sein de chacune de leurs sections comptables et gérées, dans le respect du présent accord, des délibérations de la CPNE et sur propositions de la SPP Banques, par le CA d'OPCABAIA dès réception.

La SPP Banques fait toutes propositions de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA d'OPCABAIA aux spécificités de ces entreprises bancaires.

Chapitre 3

Dispositifs et financements de la formation professionnelle

Article 10

Plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation sur la GPEC, inclut notamment les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord. Cette négociation porte également sur les critères et les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

À défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être consulté sur l'ensemble des thèmes devant être abordés lors de la négociation.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscients de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les employeurs sont particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci peuvent avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

Lors de sa présentation aux instances représentatives du personnel, le plan de formation se structure en deux catégories :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- Les actions de développement des compétences du salarié.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail, ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1^o Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification en découlant et conformément aux dispositions de l'article 33 de la Convention collective de la banque ;

2^o Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an³. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation.

³ Les salariés peuvent dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord conformément aux dispositions du Code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie par le Code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Dans la branche, lorsque des actions de formation sont identifiées, pour les salariés de 55 ans et plus, au cours de l'entretien professionnel, ces actions se déroulent sur le temps de travail.

Article 11 **Contrats d'apprentissage**

Développement et objectifs de l'apprentissage

Dans la branche la pratique de l'apprentissage, tout comme celle de la professionnalisation, est, non seulement une voie importante de recrutement, mais aussi une filière diplômante bien adaptée à ses importants besoins en formations qualifiantes.

Cette pratique favorise l'insertion de jeunes qui ont, soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale, mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail. La préparation par la voie de l'apprentissage du BTS banque conseiller de clientèle (particuliers) d'une part et des licences professionnelles d'autre part est, à ce titre, tout à fait adaptée.

L'apprentissage est aussi un moyen de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes, car il prépare également à de nombreux diplômes, de niveau I et II tels que les Master par exemple.

L'implication de la branche dans le développement de l'apprentissage se traduit aussi par :

- participation à l'élaboration des mesures interprofessionnelles et gouvernementales visant à favoriser l'apprentis-

sage,

- la poursuite de l'implication de la SPP Banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections ou centres d'apprentissage, en veillant à ce que le financement de la SPP Banques ne favorise pas le désengagement d'autres acteurs de l'apprentissage,
- un développement de la présence de la profession auprès des acteurs publics régionaux, notamment dans le cadre de la détermination des cartes régionales des formations professionnelles,
- une participation forte aux instances des CFA relevant de la profession bancaire,
- une mise en synergie des fonds de l'apprentissage, notamment par l'agrément d'OPCABAIA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national. Il lui appartient, en tant que de besoin, de revoir les orientations, notamment, en matière de développement des dispositifs d'alternance. Pour ce faire, elle peut demander à la SPP Banques de proposer au CA d'OPCABAIA une modification de l'effort financier en matière de fongibilité par exemple.

Un point sur le fonctionnement des CFA relevant du CFPB est régulièrement fait en CPNE.

Enfin, conformément à l'article 8 du présent accord, la profession bancaire veille à l'adéquation des formations aux emplois disponibles à court ou moyen terme dans les entreprises.

Mise en œuvre de l'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, qui relève de la formation initiale. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Durée du contrat

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat d'apprentissage à durée déterminée :

Il est conclu pour une durée d'une à trois années, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme, ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que dans la branche, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue dans ce nouveau contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération afférente.

Le contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée.

Dans ce cas, il débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage.

À l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai.

Par ailleurs, un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Rémunération et frais

Le salaire est fixé, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti,
- sa progression dans le cycle de formation.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le CFA et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés, les modalités de prise en charge des frais d'hébergements éventuels et frais de déplacement par exemple, sont définies par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat d'apprentissage.

Tutorat et évaluation

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé «maître d'apprentissage», l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission, et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Le maître d'apprentissage peut faire reconnaître ses compétences en présentant la certification de branche «rôle pédagogique».

Financements d'OPCABAIA

Afin de soutenir l'orientation de la branche en matière d'apprentissage, la SPP Banques peut proposer au conseil d'administration d'OPCABAIA de participer aux dépenses de fonctionnement des CFA, dont la liste figure en annexe du présent accord, dans la limite de 15 % de sa collecte nette au titre de la professionnalisation.

Article 12

Contrats de professionnalisation

Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- 2° Soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective,
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 14 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées,
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises,
- un accompagnement du bénéficiaire par un tuteur clairement identifié auprès du bénéficiaire, conformément à l'article 14 du présent accord.

Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

a

Au titre de la loi

- 1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement

secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;

3° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

4° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

5° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Afin de favoriser des publics spécifiques, particulièrement éloignés de l'emploi, le législateur a mis en place une prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation au bénéfice des salariés relevant des catégories 2°, 4° et 5° supra.

b

Au titre de la branche

Pour les publics identifiés supra, la branche étend le champ du taux de prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation lorsque le bénéficiaire :

— est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, et donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH,

— a suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), et du dispositif prévu à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige. Il en est ainsi, notamment, lorsque le diplôme d'État le prévoit, ou que le référentiel de la certification enregistrée au RNCP ou à l'inventaire le nécessite.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures, ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Dans le cadre de ses fonctions, la SPP banques demandera au conseil d'administration d'OPCABAIA de mettre en place un suivi de la qualité de la formation des contrats et des périodes de professionnalisation «permettant d'accéder à un des métiers-repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective» dès la fin du premier semestre 2015 afin que celui-ci soit opérationnel en septembre 2015.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

OPCABAIA s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé conformément aux dispositions légales en vigueur. La SPP Banques prend en charge le renouvellement des contrats de professionnalisation ainsi que la prolongation de l'action de professionnalisation pour la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

La succession de contrats de professionnalisation à durée déterminée, ou d'action de professionnalisation dans le

cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est autorisée et prise en charge par la SPP Banques conformément à la législation en vigueur.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou, à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés ; les modalités de prise en charge des frais d'hébergements éventuels et frais de déplacement par exemple, sont définies par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au présent article, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Dans le cadre des dispositions réglementaires, de celles prévues par le CA d'OPCABAIA, et la convention d'objectifs et de moyens, la SPP Banques affecte une part de son budget à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPAREF, visant à donner, au salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Il est proposé, en cas de non continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel⁴.

⁴ L'élaboration d'une fiche permettant d'informer le salarié peut être envisagée.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'Observatoire et sur le Conseil en Évolution Professionnelle.

Forme du contrat de professionnalisation

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un document en annexe du CERFA, qui précise notamment :

- les conditions de prolongation ou de renouvellement éventuel de la durée du contrat de professionnalisation,
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée.

Financement du contrat de professionnalisation par OPCABAIA

Nonobstant le niveau de prise en charge renforcée déterminé par décret pour les publics tels qu'élargis par le présent accord, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les contrats de professionnalisation sont pris en charge à raison de 11,50 € de l'heure.

Article 13 **Périodes de professionnalisation**

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, les actions de formation pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation sont :

1° Des formations qualifiantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle,
- soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

Les périodes de professionnalisation peuvent venir en complément d'actions mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation du salarié.

Déroulement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, d'une durée minimum de 70 heures, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience ; aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation ; aux formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile et après accord écrit du salarié, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur.

Lorsque tout ou partie de la période de professionnalisation se déroule en dehors du temps de travail l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Financement des périodes de professionnalisation par OPCABAIA

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les périodes de professionnalisation bénéficient d'une prise en charge différenciée selon les catégories de public visé :

- Les périodes au titre des publics prioritaires, concernant les emplois sensibles ou les reconversions, bénéficient d'une prise en charge de 22 € de l'heure ;
- Les autres périodes sont prises en charge à raison de 13 € de l'heure dans la limite d'un plafond de 99 heures.

Article 14 **Le tuteur et l'activité tutorale**

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, pour lesquels la désignation d'un tuteur est obligatoire, et des salariés en périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire,
- de veiller au respect de l'emploi du temps,
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation,
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Il ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que deux bénéficiaires en même temps.

En outre, si cela s'avère nécessaire une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique. Il peut faire reconnaître ses compétences en présentant la certification de branche «rôle pédagogique».

Financement de la fonction tutorale

Afin de favoriser le développement de professionnalisation dans les PME, la participation à la fonction tutorale est réservée aux seules entreprises de moins de 300 salariés.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, cette prise en charge est d'un montant forfaitaire de 230 € mensuel par salarié tutoré pour une durée maximale de 3 mois.

Article 15

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite.

Le CPF a pour objet de donner au salarié les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel en suivant une action de formation qualifiante ou certifiante afin de, notamment, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou obtenir une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le CPF est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans l'entreprise, portées à la connaissance des salariés.

Nature du Compte

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour suivre une formation visant à acquérir une certification. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements.

- Les salariés ayant un solde d'heures de Droit Individuel Formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 pourront utiliser ces heures selon les règles du CPF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021⁵.

⁵ Les heures acquises au titre du CPF peuvent venir abonder celle acquises au titre du DIF dans la limite d'un plafond total de 150 h. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

- L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

L'acquisition se fait au prorata temporis pour les salariés qui n'ont pas travaillé à temps complet sur l'année. Toutefois la période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

— Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures peuvent notamment être financées par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPACIF, l'AGEFIPH et par OPCABAIA en l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la gestion directe de la contribution au compte personnel formation.

— Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien professionnel récapitulatif, des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes, une action de formation, un élément de certification, une progression salariale ou d'une progression professionnelle ; alors il bénéficie, conformément à l'article 17 du présent accord, d'un supplément d'heures sur son compte personnel formation de 100 h pour les salariés travaillant à temps complet et de 130 h pour les salariés travaillant à temps partiel.

Utilisation sur ou hors temps de travail et accord de l'employeur

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.⁶

⁶ Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

— Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Il doit faire sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. L'employeur lui notifie alors sa réponse, toute absence de réponse de sa part dans un délai d'un mois équivaut à une acceptation. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

— L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret ;

le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;

la formation est financée au titre des heures inscrites sur le CPF en cas de non-respect des obligations au titre de l'entretien professionnel récapitulatif.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme,...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de Conseil en évolution professionnelles (CEP).

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre à deux critères cumulatifs :

— Être sanctionnées par :

— une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

— un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

— une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

et

— Être inscrite sur une des trois listes élaborées par :

— la commission paritaire nationale de l'emploi selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord,

— le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, sur délibération de la commission paritaire nationale de l'emploi,

— le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

Financement

Une contribution⁷ égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés, pour prendre en charge les frais pédagogiques, les frais annexes afférents à la formation du salarié qui

mobilise son CPF. Lorsque le salarié utilise son CPF pendant son temps de travail, alors une part de sa rémunération est prise en charge par le gestionnaire de la contribution selon les textes réglementaires en vigueur.

⁷ Cette nouvelle contribution sera calculée sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'appliquera donc à la collecte des contributions recouvrées en 2016.

Cette contribution est soit versée à OPCABAIA soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacrera au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement et à l'abondement du CPF.

Abondements par OPCABAIA

Lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation qui s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle validée par l'entreprise, et que celle-ci se déroule sur le temps de travail, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire par OPCABAIA au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article du Code L. 6323-14 du travail :

— Pour des publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

— salariés de formation inférieure ou égale au niveau IV de l'éducation nationale ;

— salariés occupant un emploi sensible identifié par l'Observatoire ;

— bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail et salariés en invalidité de niveau I.

— Pour suivre une formation bancaire

Cet abondement est également attribué aux salariés qui préparent un diplôme, un titre professionnel, un certificat inscrit au RNCP et figurant sur la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation.

Ces abondements bénéficient aux salariés, quel que soit leur temps d'activité.

Prise en charge par OPCABAIA

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la prise en charge du CPF se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur dans la limite de :

Action de formation en tout ou partie pendant le temps de travail, 10.000 € par certification visée, ou action de formation lorsqu'il s'agit du socle commun ;

Action de formation hors temps de travail, 7.000 € par certification visée.

Chapitre 4

Orientation et évolution du salaire

Article 16

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un Conseil en Évolution Professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Gratuit, il est accessible à tout actif, quel que soit son statut : salarié à temps complet ou partiel, apprenti, stagiaire rémunéré, bénévole de structure associative, dès lors qu'il est actif.

L'employeur informe, par tout moyen, les salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

Il peut, notamment, les informer à l'occasion de l'entretien professionnel ; pour cela les personnes qui conduisent l'entretien sont documentées sur ce dispositif.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme,...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de CEP.

Objet du CEP

— Le CEP doit permettre au bénéficiaire qui le souhaite de :

— disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de cette prestation ;

— accéder à une information individualisée ;

— élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;

-
- vérifier sa faisabilité ;
 - cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
 - construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.
 - Le CEP se structure en trois niveaux d'accompagnement facultatifs, laissant libre choix au bénéficiaire du service, «en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet.»
 - 1^{er} niveau : un accueil individualisé de la personne pour :
 - analyser sa situation personnelle,
 - Décider de la poursuite ou non de ses démarches,
 - Identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.
 - 2^{ème} niveau : un conseil personnalisé par un référent :
 - Pour permettre de co-construire et formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.
 - 3^{ème} niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet :
 - Avec la co-construction d'un plan d'action et d'un plan de financement dans la mesure où le référent vérifie la faisabilité et prend les contacts utiles notamment avec les financeurs éventuels.
- Ces niveaux vont du simple échange d'informations au conseil en ingénierie financière pour mettre en œuvre son projet d'évolution. La personne accompagnée sera notamment informée sur l'ensemble des dispositifs mobilisables : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAH, GIF,...

Mise en œuvre du CEP

- Le CEP est assuré par les organismes suivants :
- Pôle emploi, notamment pour les demandeurs d'emploi ;
- L'APEC, pour les cadres (en activité ou demandeurs d'emploi) et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- Les Missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- Les OPACIF pour les salariés en activité ou les demandeurs d'emploi ;
- Les CAP Emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- Des opérateurs régionaux qui seront désignés par les régions.
- Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse.

Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le seul destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre, et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé comme document aidant à la réflexion lors des entretiens professionnels ou, le cas échéant et selon l'organisation de l'entreprise, lors d'autres entretiens de carrière.

Article 17 **L'entretien professionnel**

La pratique des entretiens de carrière dans les entreprises de la branche est déjà une réalité, de par la Convention collective et les différents accords, tels que l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors dans la banque, et tout naturellement l'accord sur la formation professionnelle du 10 juin 2011 ainsi que celui sur la GPEC du 3 novembre 2011.

Ces entretiens doivent permettre, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leur situation professionnelle et d'être acteurs de leur évolution professionnelle, de pouvoir faire le point sur leurs besoins et souhaits de formation et d'avoir de la visibilité sur leur parcours professionnel, et d'autre part aux entreprises de préparer notamment leur Plan de formation et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel s'inscrit dans l'action déjà entreprise par les partenaires sociaux. Cet entretien, tel que précise au 7^o de l'article 5 de la loi du 5 mars 2014, remplace tous les entretiens obligatoires de même nature.

Il concerne tous les salariés et leur permet de faire le point sur leurs perspectives d'évolution et d'orientation professionnelle sans se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la Convention Collective de la Banque, modifié par accord du 9 février 2015

Cet entretien professionnel aborde notamment les «qualifications», c'est à dire les compétences acquises ou à acquérir par le salarié, en lien avec sa situation d'emploi et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il se tient tous les deux ans et un entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans soit en 2020 pour les salariés présents dans l'entreprise le 7 mars 2014.

Il fait l'objet d'une information auprès de l'institution représentative du personnel en charge de la formation à l'occasion de la consultation relative au plan de formation dans les entreprises.

Mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche AFB

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur.

Le salarié est préalablement informé de la date et du contenu de l'entretien, si possible en respectant un délai de prévenance de sept jours, afin de pouvoir le préparer.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document, sur tout support permettant au salarié d'en avoir une édition papier.

L'entretien professionnel qui prévoit également un entretien professionnel récapitulatif est aussi l'occasion de s'assurer qu'au cours des six ans qui précèdent, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tels que prévus par le présent article, ainsi que d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivre au moins une action de formation (hors formations réglementaires obligatoires) ;
- acquérir des éléments de certification par la formation, ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale, par des mesures soit individuelles soit collectives, ou d'une progression professionnelle en termes de mobilité fonctionnelle ou de niveau de responsabilité.

À défaut d'avoir bénéficié de deux de ces mesures, le salarié bénéficie d'un supplément d'heures sur son compte (personne) formation.

Les dispositions sur l'entretien professionnel, ayant été fixées par la loi du 5 mars 2014, cette date sert de référence pour sa mise en œuvre dans la branche, ainsi :

Tout salarié, entré dans l'entreprise à compter du 7 mars 2014, bénéficie tous les deux ans, à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle,

Pour tout salarié déjà en entreprise le 7 mars 2014, l'employeur organisera un entretien professionnel dans un délai de deux ans, soit au plus tard le 7 mars 2016.

Tout nouvel embauché est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel tous les deux ans.

Afin de ne pas porter préjudice à l'application des délais de deux ans entre deux entretiens professionnels et de six ans pour l'entretien récapitulatif, il est convenu que toute «absence de longue durée», supérieure à 16 semaines, reporte d'autant les échéances prévues.

En application des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 et sans préjudice des dispositifs et documents pouvant exister en entreprise, un support à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises, notamment des petits et moyens établissements bancaires.

Chapitre 5

Autres dispositions

Article 18

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP Banques et à OPCABAIA ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-mer, de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

Article 19

Caractéristique et suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif et il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE, à cette occasion un projet de rénovation des indicateurs figurant au rapport annuel sur la formation lui sera soumis avant la fin de l'année 2015.

Article 20
Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011 et à son avenant du 3 novembre 2011, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du Ministère du Travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

Annexe I - Liste des CFA

Région	CFA	Adresse du CFA
Alsace	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Alsace	6 Grand'Rue 67000 Strasbourg
Aquitaine	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Aquitaine	10 quai de la Paludate - hall B 33800 Bordeaux
Bourgogne	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Bourgogne	c/o Maison Diocésaine 9 bis Bd Voltaire 21000 Dijon
Bretagne	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Bretagne	227 rue de Chateaugiron 35000 Rennes
Centre	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Centre	8 place Jean Monnet 45000 Orléans
Haute-Normandie	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de région Haute-Normandie	c/o IUT de Rouen Rue Lavoisier Bâtiment E - RdC 76821 Mont Saint-Aignan
Île-de-France	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Île-de-France	43-45 avenue de Clichy 75017 Paris
Lorraine	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Lorraine	Maison de la Finance 91 avenue de la Libération 54000 Nancy
Midi-Pyrénées	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Midi-Pyrénées	Bâtiment Le Magellan - 58 Rue Magellan - CS 67508 31676 Labège Cedex
Nord-Pas de Calais	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Nord-Pas-de-Calais	Immeuble Mercury 30 place Salvador Allende - BP 40487 59664 Villeneuve d'Ascq Cedex
PACA	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région PACA	Tour Méditerranée 65 avenue Jules Cantini 13006 Marseille antenne de Nice : 21-23 boulevard François Grosso 06000 Nice
Pays-de-la-Loire	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Pays de la Loire	Immeuble «Horizon» 12 rue Gaëtan Rondeau 44200 Nantes
Picardie	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Picardie	Siège social c/o Crédit du Nord 69 rue des Jacobins 80000 Amiens Adresse postale : c/o CFPB - Immeuble Mercury 30 place Salvador Allende - BP 40487 59664 Villeneuve d'Ascq - Cedex
Rhône-Alpes	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Rhône-Alpes	2 rue Fraternelle 69009 Lyon

Accord du 5 février 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC CGT FO ;

CFTC Banques ;

SNB CFE CGC ;

CFDT Banques et Assurance

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» a profondément modifié les éléments fonctionnels et opérationnels de la formation professionnelle.

Elle s'inscrit dans la continuité des réformes engagées en 2005 avec la consécration d'un droit individuel pour le salarié d'agir sur sa formation professionnelle, la poursuite des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, la reconnaissance de la formation professionnelle comme un investissement pour l'entreprise comme pour le salarié. Elle fait de l'alternance le moyen privilégié de l'insertion dans le monde du travail en particulier des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Parallèlement, le secteur bancaire continue sa profonde transformation dans un contexte de révolution digitale permanent, de renforcement de la régulation des activités bancaires, de mutations technologiques, d'accélération de l'évolution des modes de consommation des clients.

La formation professionnelle est pour la Banque l'un des vecteurs clés de développement et de préservation de l'emploi qui doit se traduire par des politiques d'entreprises particulièrement volontaires.

Afin de poursuivre cette dynamique au cœur des engagements de la Branche et de réussir la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord directement applicable dans les entreprises, mettre en place les mesures permettant la transposition de la nouvelle réglementation et, en particulier :

- maintenir une politique d'alternance forte et de qualité notamment en faveur de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi ainsi que le développement de l'attractivité des métiers ;

- encourager et accompagner l'autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel en lien avec l'entreprise par la valorisation de la construction des projets formatifs ;

Ils confirment leur décision de prioriser les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés en risque d'obsolescence des compétences.

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement à un dialogue social actif sur la formation dans les entreprises, en précisant les modalités d'échanges et de consultations dans les Comités Sociaux et Économiques centraux ou d'entreprise.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle central de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, organe de la mise en œuvre de sa politique en matière d'emploi et de formation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties conviennent des dispositions suivantes.

Chapitre 1

Politiques de la branche et besoins du secteur

Article 1

Données économiques et éléments de prospective

Au sein du secteur bancaire, la branche AFB est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 19 800 embauches en 2018, un chiffre en constante augmentation depuis 2014. Un peu moins d'un recrutement sur 2 concerne des jeunes de moins de 30 ans. 2 recrutements sur 3 sont en CDI et concernent des emplois qualifiés, principalement sur les métiers force de vente et proximité en lien avec la clientèle.

Près de 200 000 personnes travaillent dans les banques de la branche AFB sur le territoire français.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs depuis 2011, inférieure à 1 % par an en moyenne, le secteur bancaire reste l'un des principaux employeurs privés en France (près de 2 % de l'emploi salarié privé en 2018).

Sur le plan qualitatif, les travaux conduits en 2018 montrent que le digital, la blockchain, l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus, les changements réglementaires, les nouvelles attentes des collaborateurs et les transformations des modes de travail et de consommation, impactent considérablement le secteur bancaire et les métiers. L'évolution de la vente, des activités de support et du management devrait conduire à une évolution significative des métiers repères et à leur mise à jour au plus tôt. La plupart des métiers devrait se transformer, avec un renforcement de l'expertise pour répondre aux nouvelles exigences du secteur (montée en compétences généralisée, métiers de la data, gestion de projet...).

Les compétences relationnelles, cognitives et transversales vont devenir particulièrement nécessaires pour renforcer l'employabilité des collaborateurs, leur positionnement sur le marché de l'emploi et faciliter la mobilité, dans le respect des règles en vigueur.

Par ailleurs, une excellente maîtrise des compétences techniques restera un prérequis nécessaire à l'exercice des professions bancaires.

L'ensemble de ces changements met en évidence la nécessité de poursuivre au cours des prochaines années les efforts importants engagés par les entreprises de la branche pour favoriser la formation et le développement des compétences des salariés au sein du secteur bancaire.

Article 2

Priorités de la branche et publics prioritaires

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Ils déterminent les axes prioritaires de formation suivants au niveau de la branche :

- Enrichir l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie professionnelle ;
- Permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements, notamment l'intelligence artificielle, les relations clients via le digital, la blockchain ;
- Assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- Promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- Assurer l'employabilité et l'accès aux formations de maintien et de développement des compétences aux représentants du personnels élus et porteurs de mandats syndicaux, comme aux autres salariés ;
- Développer l'alternance pour une insertion pérenne dans le secteur, en incitant au recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation, en mobilisant des financements privilégiés et en développant des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- Favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- Favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- Développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- Promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- Développer la formation professionnelle dans les PME et TPE.

Par ailleurs, les signataires du présent accord confirment que la branche doit concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. Ils décident de prioriser toute action de formation favorisant l'accès à l'emploi, notamment par l'utilisation de fonds mutualisés.

De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics précisés ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- Les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- Les seniors, de plus de quarante-cinq ans, qui, tout en restant acteurs de leur formation, doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre leur évolution professionnelle ; à ce titre ils bénéficient des mêmes formations que les autres salariés et, pour les salariés de plus de 55 ans, les formations identifiées d'un commun accord pendant l'entretien professionnel sont effectuées en totalité pendant le temps de travail ;

-
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
 - Les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d'emploi visées par la législation en vigueur ;
 - Les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
 - Les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension identifié par l'Observatoire qui effectue une mise à jour régulière et au moins triennale.

Les priorités de la branche en matière de formation et les publics prioritaires pourront être mis à jour par la CPNE de manière régulière sur la base des travaux de l'Observatoire tel que prévu à l'article 3 du présent accord.

Article 3

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

La branche dispose d'un Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé «Observatoire».

L'Observatoire, outil technique paritaire dans son organisation et dans sa structure au service de la branche professionnelle, est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers, sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les compétences et les qualifications, ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Son champ d'activité, ses ressources autres que les financements mutualisés, ses missions et son fonctionnement sont définis dans le cadre de l'accord sur la GPEC de la branche.

L'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE). La CPNE fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux et les modalités de leur restitution. Elle est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'Observatoire. L'Observatoire rend compte régulièrement à la CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle. À ce titre l'Observatoire prépare les travaux d'évolution et de mise à jour des métiers repères.

Les règles de financement des travaux de l'Observatoire relevant de la convention d'objectifs et de moyens d'ATLAS sont précisés dans le chapitre 5 du présent accord.

Article 4

La certification professionnelle, un enjeu fondamental

Les certifications, titres, diplômes professionnels et blocs de compétences constituent des dispositifs importants de reconnaissance des compétences acquises, d'acquisitions de nouvelles compétences et de développement professionnel des salariés.

Ils contribuent également de manière efficace à l'employabilité des salariés, à leur évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Le secteur bancaire étant très réglementé, certaines certifications ou formations sont obligatoires pour tenir certains postes de travail ou exercer certaines activités ou métiers (voir chapitre 3).

Article 4.1

Certifications professionnelles visées

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont les diplômes, titres et certifications professionnels inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), les certifications inscrites au Répertoire Spécifique (RS), les certifications élaborées par la CPNE de la branche inscrites ou non au Répertoire Spécifique (ou reconnues dans la convention collective de la branche) et, le cas échéant, les certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'OPCO Atlas assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 (CPC). Les partenaires sociaux de la banque participeront en particulier aux réunions des groupes techniques sectoriels sur la rénovation des diplômes.

Article 4.2

Information des salariés, des jeunes et du public sur les formations

Afin de satisfaire aux demandes d'information des salariés, des jeunes et du public, des données sur les principales formations (certifiantes, diplômantes, ...) dans les banques seront publiées chaque année sur les sites publics de l'AFB et de l'Observatoire qui chercheront à exploiter l'ensemble des nouveaux média (application mobile).

Article 4.3
Contribution à l'adéquation de l'offre de formation

La profession s'inscrit dans une démarche active de développement de la réactivité de l'offre de formation depuis plusieurs années.

La branche a été précurseur des démarches de collaboration nationale active et concrète avec l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de la CPNE, les partenaires souhaitent continuer à s'impliquer en élaborant les référentiels métiers/activités/compétences dans le cadre de la rénovation ou la création des diplômes de l'enseignement supérieur pour le secteur bancaire, en veillant notamment à l'adéquation de la formation proposée avec les formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Par ailleurs, afin de développer les certifications permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés, les travaux paritaires sur les certifications et formations nécessaires à l'exercice des activités bancaires, à court et moyen terme, au niveau national ou international, qui pourraient figurer au Répertoire Spécifique, et ceux sur l'identification de parties de certifications inscrites au RNCP pouvant constituer un bloc de compétences, seront poursuivis.

Chapitre 2
Insertion dans l'emploi et professionnalisation

Article 5
L'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion professionnelle

Le recours à l'alternance - contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation - constitue, pour la Branche, une modalité privilégiée pour recruter et qualifier différents publics, adaptée à ses importants besoins en formations qualifiantes. La formation en alternance demeure un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et permet une insertion directe dans l'emploi.

Les parties signataires souhaitent poursuivre son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

En amont de l'alternance, la branche mobilisera tous les dispositifs possibles de type POEC pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur, telle que celle des jeunes n'ayant pas validé un niveau de diplôme suffisant pour entrer dans le secteur bancaire ou de personnes réfugiées en situation régulière, ainsi que les personnes bénéficiant de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Article 6
Le contrat d'apprentissage

Article 6.1
Objet et principes du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle en donnant une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) ; il permet également de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes.

L'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 6.2
Publics bénéficiaires

L'apprentissage favorise l'insertion de jeunes qui ont, soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale, mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail.

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus.*
- Aux anciens apprentis de moins de 31 ans si l'intervalle entre le dernier contrat d'apprentissage et le nouveau contrat est inférieur ou égal à un an maximum et si*
 - l'objet du nouveau contrat est d'accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu*

-
- le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune
 - Sans aucune limite d'âge
 - si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé,
 - si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape).

Article 6.3

Durée du contrat, ou de la période, et répartition de l'action d'apprentissage

Le contrat, ou la période, d'apprentissage est conclu pour une durée d'une à trois années, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois sous certaines conditions de diplôme ou de statut de l'apprenant précisées par la loi.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de la formation sera alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

Les signataires du présent accord décident que, dans la branche, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue dans ce nouveau contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération afférente.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou alors 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat avec les personnes suivantes :

- L'employeur,
- Le maître d'apprentissage,
- L'apprenti,
- Et un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 6.4

Rémunération

Les salariés titulaires du contrat d'apprentissage, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau dans le cycle du diplôme préparé.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, le salaire des apprentis âgés de moins de dix-huit à vingt ans doit être supérieur ou égal à 13 fois 43 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en 1^{ère} année du cycle du diplôme ; à 13 fois 51 % du SMIC mensuel en deuxième année et à 13 fois 67 % du SMIC mensuel en troisième année.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, le salaire des apprentis âgés de vingt-et-un à vingt-cinq ans doit être supérieur ou égal à 13 fois 53 % du SMIC mensuel ou à 53 % de la rémunération minimale conventionnelle en 1^{ère} année, ou, à 13 fois 61 % du SMIC mensuel en deuxième année ou à 61 % de la rémunération minimale conventionnelle et à 13 fois 78 % du SMIC mensuel ou à 78 % de la rémunération minimale conventionnelle en troisième année.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les apprentis âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui doit être supérieure ou égale à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ou à 100 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la branche.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en un an, après 2 années d'enseignement supérieur, perçoit une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat.

Article 6.5

Renouvellement et prolongation du contrat d'apprentissage

En cas d'échec à l'examen l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

1^o Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;

2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Dans ce cas, la rémunération minimale de l'apprenti correspond à celle prévue pour la dernière année précédant la prolongation.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation

Article 7 **Le contrat de professionnalisation**

Article 7.1 **Objet et principes du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi, par une formation alternant des enseignements théoriques et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée, et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

1° Soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),

2° Soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective,

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches).

En outre, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel organise, selon les conditions prévues par la CPNE, la conclusion de contrats de professionnalisation, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO Atlas, en accord avec le salarié.

Article 7.2 **Publics bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément à l'article L. 6325-1 du Code du travail :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;

2. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel

3. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;

4. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Afin de favoriser les publics spécifiques, particulièrement les plus éloignés de l'emploi, un complément de financement par l'OPCO est défini à l'article 7.7. du présent accord sur le financement des contrats de professionnalisation, lorsque que le bénéficiaire :

- Est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, et donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH,

- A suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ou l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR).

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

Article 7.3 **Durée et répartition de l'action de professionnalisation**

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige.

Enfin, la durée de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,

- Les personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures, ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Dans le cadre de ses fonctions, la SPP banque, financements Spécialisés et de Marché, demandera au conseil d'administration de l'OPCO Atlas de mettre en place un suivi de la qualité de la formation des contrats de professionnalisation «permettant d'accéder à un des métiers-repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective» dès le début de l'année 2020.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO Atlas s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

Article 7.4 **Rémunération**

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel doit être supérieur ou égal à 70 % du salaire minimum de croissance mensuel par 13, ou, à 80 % du salaire minimum de croissance mensuel par 13 dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui doit être supérieure ou égale à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ou à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis de la durée du contrat de travail. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont éloignés au sens de la notion de «grands déplacements» définie par l'Urssaf, les parties au présent accord incitent les entreprises à prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergements éventuels. En tout état de cause, la prise en charge ou la non prise en charge des frais d'hébergements et frais de déplacement, est définie par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

Article 7.5 **Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail**

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au présent article, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 7.6 **Information du salarié**

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation ainsi que les modalités mentionnées au 7.4 du présent article. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Il est proposé, en cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation,

un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'Observatoire et sur le Conseil en Évolution Professionnelle.

Article 7.7

Financement du contrat de professionnalisation par l'OPCO Atlas

Les niveaux de prise en charge par l'OPCO Atlas des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNE. La CPNE transmet aux instances de l'OPCO Atlas le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'OPCO Atlas ainsi que les recommandations éventuelles.

La branche a décidé de fixer les niveaux de prise en charge selon les modalités suivantes à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCO Atlas sur la base d'un forfait horaire de 11,00 € de l'heure.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO Atlas est prévu pour :

- certaines formations et pour des publics prioritaires, en particulier ceux visés à l'article 7.2. du présent accord et les salariés de plus de 50 ans.
- des actions de repérage préalable de compétences ou l'évaluation finale du salarié de certaines certifications prioritaires.

La CPNE peut modifier ce niveau de prise en charge dans la limite de plus ou moins 20 %.

Article 8

La professionnalisation des salariés en alternance - dispositif Pro-A

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés infra bac + 3 : la reconversion ou la promotion en alternance.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

Dans l'attente de la loi de ratification, les parties confirment la demande de la CPNE à l'Observatoire de la Banque de réaliser une étude visant à identifier les métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant répondre à ces risques.

Cette étude fera l'objet d'un examen en CPNE et pourra donner lieu à la rédaction d'un avenant au présent accord fixant la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 9

Implication de la branche dans le pilotage de l'alternance

L'implication de la branche dans le développement de l'alternance se traduit notamment par :

- Dans le cadre de la CPNE, la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article L 6332-14 du code du travail,
- L'implication de la SPP Banque, Financements Spécialisés et de Marché, au sein de l'OPCO ATLAS sur l'ensemble des dispositifs qui participent au financement de l'alternance et des frais annexes y afférant,
- Un développement de la présence de la profession, en lien avec la filière «Banques, financements spécialisés et de marché», directement ou par l'intermédiaire des services de proximité d'Atlas auprès des acteurs publics régionaux, notamment pour mobiliser tous les dispositifs possibles - POEC, PRIC... - pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national.

Enfin, la profession bancaire veille à l'adéquation des formations aux emplois disponibles à court ou moyen terme dans les entreprises.

Article 10

Tutorat et maîtrise de l'apprentissage

Pendant le contrat, l'apprenti ou le salarié est guidé par un maître d'apprentissage ou un tuteur selon la forme du contrat en alternance, nommé pour assurer de manière effective cette mission.

L'activité de tutorat peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage ou un tuteur. Dans ce cas, le maître d'apprentissage ou le tuteur assure la coordination de l'équipe.

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, sur le temps de travail, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat dans une logique de proximité, et tout particulièrement de :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de sa période de formation,
- Veiller au respect de l'emploi du temps,
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation,
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Ainsi, à titre d'exemple, le tuteur ou maître d'apprentissage fait découvrir à l'apprenti l'entreprise et son équipe de travail, le familiarise avec les équipements, méthodes de travail et de sécurité, suit la progression de l'alternant...

Le tuteur ou maître d'apprentissage est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise.

Pour pouvoir être tuteur ou maître d'apprentissage, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'employeur s'assure que le tuteur ou maître d'apprentissage a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. À cette fin, le temps consacré à la fonction tutorale peut faire l'objet d'un versement à l'entreprise par l'OPCO au titre de l'aide à la fonction tutorale lorsqu'elle existe.

Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre de formation ou d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage ou le tuteur, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

L'employeur veille à ce que le tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission, et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires encouragent les entreprises à favoriser la certification des compétences tutorales.

Une présentation comparée du Certificat de Compétences Professionnelles Inter-branches (CCPI) «Tutorat en entreprise» inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail sera présentée à la CPNE. Ces travaux feront l'objet d'une information des adhérents de l'AFB et des salariés via son site Internet.

Article 11 **Attractivité des métiers**

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la promotion des métiers de la Banque au niveau national et régional afin de faire connaître les besoins de recrutement des entreprises, favoriser l'intégration des différents publics et la mixité des métiers. Cet enjeu est notamment porté par la branche et l'observatoire des métiers qui contribuent par leurs études et leurs actions de promotion à renforcer l'attractivité de la banque auprès du public et plus particulièrement des étudiants en cours de formation.

Dans cette perspective, les parties signataires de la Branche inviteront l'opérateur de compétences Atlas à :

- Conclure - conjointement avec elles - une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales ;
- Développer des partenariats au niveau régional afin de faire connaître aux acteurs régionaux en charge de l'orientation professionnelle les travaux de l'observatoire et leur déclinaison territoriale ; seront visés en particulier :
 - Les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi
 - Les prestataires du Conseil en Evolution Professionnelle
 - Les Transitions Pro

Chapitre 3

Formation professionnelle des salariés

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent un enjeu primordial dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises et pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les lois sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans renforcent progressivement l'autonomie des individus en matière de formation. La création du droit individuel à la formation (DIF), remplacé en 2014 par le compte personnel de formation (CPF) constitue des outils au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la réalisation par le salarié de formations en partie sur le temps de travail.

Article 12

Une nouvelle définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé.

L'action de formation favorise, notamment, l'adaptation au poste de travail, à l'évolution et au maintien de l'emploi. Elle participe au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail

Elle est constituée outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique adapté, l'évaluation des acquis...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même parcours : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail.

Article 12.1

Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- *Les actions de formation, dont les dispositifs d'accompagnements prévus au troisième alinéa de l'article 10 ;*
- *Les bilans de compétences ;*
- *Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;*
- *Les actions de formation en alternance*

Article 12.2

Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- *Favoriser l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;*
- *Participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;*
- *Contribuer au développement économique et culturel des salariés ;*
- *Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;*
- *Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée ou devenue obsolète du fait de l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;*
- *Favoriser la mobilité professionnelle ;*
- *Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi.*

Article 12.3

Nouvelles modalités de formation professionnelle : formation à distance et actions de formation en situation de travail (AFEST)

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi encourage désormais la mise en œuvre de la formation distancielle et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Formation à distance

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;*
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ;*
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.*
- La mise en place d'un environnement favorable à l'appropriation du contenu de la formation.*

Ces modalités pédagogiques permettent, le cas échéant, de mettre à disposition des salariés des parcours multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les collaborateurs qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- L'analyse de l'activité de travail pour l'adapter si nécessaire à des fins pédagogiques ;*
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;*
- La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;*
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.*

Conformément aux missions qui lui sont imparties, la branche sollicitera ATLAS pour accompagner la mise en œuvre de l'AFEST, notamment dans les métiers bancaires.

Article 13

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

Le plan de développement des compétences, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise, d'assurer l'adaptation et l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de favoriser leur employabilité.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation identifiés dans le cadre du projet d'évolution professionnelle de chacun, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des parcours professionnels et des emplois des entreprises (GPPE)

Les actions concourant au développement des compétences, définies à l'article 13.1, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

Article 13.1

Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise en fonction de ses besoins en formations ainsi que des formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle, la qualification et la promotion sociale des salariés.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu par principe durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

Adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité des salariés : rappel des obligations de l'employeur

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, relationnelles et/ou transversales.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences. Elles peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

Formations obligatoires (article L. 6321-2 du code du travail)

Le secteur bancaire est très concerné par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne les instruments financiers, le crédit immobilier, les assurances.

Est considérée comme formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Étant donné la diversité des activités dans les établissements bancaires, l'identification précise des postes de travail relevant d'une formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail est déterminée au sein de chaque entreprise. Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par tout moyen approprié.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 6321-2, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 13.2

Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, réalisées en partie sur le temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'ensemble des formations du plan de développement des compétences, hors formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail et formations visées au 3^{ème} paragraphe du présent article, peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 30 heures ou de 2 % du forfait pour les salariés concernés. Dans ce cas, l'employeur doit limiter la partie hors temps de travail à 50 % de la durée totale de l'action ou verser une indemnité compensatrice de 50 % du salaire brut de base du salarié par heure de formation hors temps de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de formation volontariste et soutenue des entreprises bancaires, les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, ne relevant ni des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 au code du travail ni de l'adaptation au poste de travail, peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il s'agit par principe de formations qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Cette limite peut être portée à 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

Dans ce cadre, la formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la

charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Cet accord peut prévoir une compensation pour garde d'enfant. L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 14

Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'acquérir ou développer des compétences et de sécuriser son parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle.

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3^o de l'article L. 6313-1 ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

Article 14.1

Formations auxquelles le salarié décide de s'inscrire de sa propre initiative, à titre individuel

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, la branche conduira une communication appropriée sur le site de l'Observatoire ainsi que celui de l'AFB. La branche ou les entreprises inciteront notamment les salariés à inscrire sur leur compte personnel de formation, avant le 31 décembre 2020 les droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

En ce qui concerne les entreprises, l'entretien professionnel constitue un des moments privilégiés pour que l'employeur et le salarié échangent ensemble notamment de l'utilisation du CPF.

Modalités d'utilisation du CPF

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Le salarié peut mobiliser ses droits à congés payés et jours de RTT ainsi que sur son compte épargne temps selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié.

L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Financement des formations éligibles au CPF

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié. La Caisse des dépôts et consignations assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du compte personnel de formation et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès, restent à la charge du titulaire du compte.

Article 14.2

Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans le cas où le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, ou lorsque les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GEPP.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétence d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au registre spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Article 14.3

CPF de transition professionnelle

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP ou dans le Répertoire spécifique, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- Les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation de la part d'un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours matière d'évolution des compétences ;*
- Tout salarié s'inscrivant dans une démarche de CPF de transition professionnelle à solliciter son entreprise pour être conseillé par la ligne RH ou toute autre personne ayant la compétence pour le faire.*

1

Salariés concernés

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

1^o Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2^o Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois. Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée, l'ancienneté acquise au titre, notamment, des contrats en alternance et contrats d'auxiliaires de vacances.

Ne sont pas concernés par l'obligation d'ancienneté :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)*
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur réemploi*

L'entreprise veille à ce que ces salariés bénéficient des informations sur le CPF dans les mêmes conditions que les autres salariés.

2

Élaboration du projet et positionnement préalable

Avant de mettre en œuvre son projet, le salarié doit d'abord bénéficier d'un positionnement préalable à l'action de formation, qui peut être effectué gratuitement par le prestataire de formation, et éventuellement par un opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) afin d'identifier ses acquis professionnels et de proposer un parcours de formation individualisé et adapté (contenu et durée) aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Ce positionnement donne lieu à la rédaction d'un document formalisé, qui doit être joint à la demande de prise en charge (bilan à fournir par l'organisme de formation avec la description de la formation et un devis approuvé par le salarié, précisant notamment le coût de l'action de formation proposée).

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour ce faire, le salarié présente sa demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- Cent vingt jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;

- Soixante jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des délais de prévenance de la demande de congé ou des conditions d'ancienneté.

L'employeur peut reporter le départ du salarié en congé de transition professionnelle :

- afin que dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ; ou dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;

Ou

- lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Le salarié peut faire l'objet d'un accompagnement à l'élaboration et à la formalisation de son projet dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), par l'un des opérateurs désignés au titre du conseil en évolution professionnelle. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

3

Demande de financement et modalités de prise en charge financière

Le projet est présenté à l'association Transition Pro régionale du lieu de sa résidence principale ou de son lieu de travail (Transition Pro ou CPIR : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le projet de transition professionnelle est pris en charge par l'association Transition Pro (ou CPIR), qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque la Commission accepte le financement, elle prend en charge :

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;

- Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;

- La rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération si tout ou partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail.

4

Rôle de l'OPCO ATLAS

Afin de favoriser l'accès des salariés de la banque au congé de transition professionnelle, la branche demande à l'OPCO ATLAS d'agir régionalement auprès des associations Transition Pro (ou CPIR) pour que le niveau de qualification des salariés du secteur bancaire ne soit pas un frein à la mise en œuvre de leur projet de transition professionnelle.

La Branche, au sein de son Observatoire et de sa CPNE, travaillera avec l'OPCO ATLAS pour définir et actualiser la liste des métiers en attrition ainsi que les métiers en tension au niveau national et, si possible, au niveau régional correspondant aux aires géographiques des associations Transition Pro (ou CPIR) afin de leur donner des informations permettant d'éclairer leurs choix et priorités régionales.

Ces informations sont disponibles pour les salariés sur les sites internet de l'Observatoire et de l'AFB.

Article 15

Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de développement des compétences et à la

formalisation de leur GEPP

Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, l'OPCO ATLAS, en tenant compte du présent accord, des délibérations de la CPNE et des propositions de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Banque, Financements Spécialisés et de Marché, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences.

De son côté, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Banque mène, conformément aux orientations fixées par la CPNE et dans le cadre de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'Observatoire, les TPE/PME de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge, par l'OPCO Atlas :

- des coûts de diagnostic GEPP, conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail et aux priorités de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO Atlas,*
- le cas échéant, d'un complément de prise en charge des promotions par l'alternance (Pro A), sur les formations prioritaires et dans les conditions définies par accord de branche,*
- de la participation aux coûts de l'exercice de la fonction tutorale.*

Dans le cadre des actions de formation qui participent au développement des compétences proposées dans les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'OPCO Atlas.

Dans le cadre de la mutualisation, l'OPCO Atlas peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO Atlas sur proposition de la CPNE et de la SPP Banque, Financements Spécialisés et de Marché.

La SPP Banque, Financements Spécialisés et de Marché, dans le cadre des délibérations de la CPNE, fait toutes propositions de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA de l'OPCO Atlas aux spécificités de ces entreprises bancaires.

Chapitre 4

Les dispositifs et outils de l'évolution et de l'orientation professionnelles

Article 16

Le Conseil en évolution professionnelle : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle. Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France Compétences sur appel d'offre, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

À ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

À l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 17, le salarié est informé de l'existence et des missions du CEP et de ses possibilités d'intervention.

L'OPCO Atlas s'assure de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'Observatoire.

Article 17

Entretien professionnel

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes. Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Dans cet objectif, l'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de préparer notamment leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'organiser les entretiens professionnels en prenant en compte l'organisation du travail du salarié ; la réitération d'un refus ou d'une annulation de l'entretien professionnel par le salarié dégage l'employeur de sa responsabilité en matière d'organisation desdits entretiens. Le salarié conserve la possibilité de solliciter ultérieurement un entretien professionnel.

L'entretien professionnel concerne tous les salariés et ne peut se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la Convention Collective de la Banque, modifié par accord du 9 février 2015 dont il est dissocié.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dédié, sur tout support permettant au salarié d'en avoir une édition papier.

Ce document est remis par le représentant de l'employeur au salarié concerné qui peut, s'il le souhaite, apposer un commentaire.

Sans préjudice des dispositifs et documents pouvant exister en entreprise, un support à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises, notamment des petits et moyens établissements bancaires.

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son avenir professionnel.

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et au CEP visé à l'article 16.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, notamment le management, désignée par l'employeur.

Le collaborateur peut demander un entretien complémentaire à son responsable RH s'il l'estime nécessaire.

Le salarié est préalablement informé de la date et du contenu de l'entretien, si possible en respectant un délai de prévenance d'au moins sept jours calendaires, afin de pouvoir le préparer.

Il bénéficie, selon une fréquence déterminée par les entreprises de la branche Banque en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines, d'au moins deux entretiens professionnels dans les 6 années qui précèdent l'entretien professionnel récapitulatif.

Les salariés sont informés des règles de gestion de l'entretien professionnel dans l'entreprise.

La branche rappelle qu'indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel, les salariés qui le souhaitent peuvent à tout moment demander à avoir un entretien avec un responsable de ressources humaines pour aborder leur situation professionnelle et leur parcours de carrière.

Il est rappelé que l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- Au retour de congé maternité ;*
- Au retour de congé parental d'éducation ;*
- Avant un départ et au retour d'un congé de proche aidant ;*
- Au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;*
- Au retour d'un congé d'adoption ;*
- Au retour d'un congé sabbatique ;*
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;*
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie⁽¹⁾*

⁽¹⁾ Arrêt de travail en longue maladie (plus de six mois), pris en charge après un accord entre le médecin traitant et le médecin conseil.

;

- À l'issue d'un mandat syndical.

Par ailleurs, les entretiens réalisés avec les salariés dans le cadre de réorganisations, projets de transformation, ..., peuvent conduire à anticiper l'entretien professionnel. Ces entretiens professionnels réalisés à un tel moment particulièrement opportun permettent ainsi au salarié de disposer d'un temps d'échange sur la suite de son parcours professionnel.

Afin de ne pas porter préjudice à l'application de ces délais entre les entretiens professionnels y compris l'entretien récapitulatif, il est convenu que toute absence de longue durée, supérieure à 16 semaines, reporte d'autant les échéances prévues.

État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Un entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, cet état des lieux permet notamment de s'assurer qu'au cours des six années qui précèdent, les entretiens professionnels ont été mis en œuvre dans l'entreprise. Il recense, par ailleurs les actions de formation suivies, ainsi que les éléments de certification acquis et les progressions salariales ou professionnelles intervenues.

Abondement correctif du compte personnel de formation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

Toutefois, en application de l'article 1, XIII de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, jusqu'au 31 décembre 2020, dans ces mêmes entreprises, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son CPF visé au précédent alinéa s'il n'a pas bénéficié, durant ces six années, des entretiens professionnels prévus, et,

- soit d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail,

- soit d'au moins deux des trois mesures suivantes : le suivi d'au moins une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience, le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel, ayant été fixées par la loi du 5 mars 2014, modifiées par la loi du 5 septembre 2018 puis par l'ordonnance du 21 août 2019 qui met en œuvre des dispositions transitoires entre les deux dispositifs législatifs, les entretiens récapitulatifs des salariés présents dans les entreprises au 7 mars 2014 pourront être menés jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 18

Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet, il appartient au bénéficiaire d'y répondre. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article 19

La validation des acquis de l'expérience

La branche souligne l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle est distincte de la Validation des Acquis Personnels & Professionnels (VAPP).

La validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'entreprise peut prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 h par session d'évaluation.

La Branche demande à l'OPCO Atlas de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 20

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la banque

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier de l'accompagnement nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE Individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE Collective).

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour participer à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi dans les banques dont les publics prioritaires et pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers bancaires ou certains secteurs géographiques.

Dans le cadre de la promotion des métiers au sein de l'OPCO Atlas, une communication décidée par la Branche concernant les métiers de la banque pourra être développée.

Il permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier bancaire porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est financée par Pôle emploi. L'OPCO Atlas peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du Code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est financée par l'OPCO Atlas dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Chapitre 5

Mise en œuvre et gouvernance

Article 21

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) constitue l'organe d'orientation politique et de suivi de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ; elle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec révolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent réaffirmer l'importance du rôle de la CPNE en matière d'emploi et renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, notamment du fait des évolutions législatives, en particulier en matière d'apprentissage.

Elle suit l'application de l'accord conclu à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;*
- l'évolution des qualifications professionnelles ;*

En matière de professionnalisation, la CPNE fait le bilan d'application des dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;

I/En matière d'anticipation et d'analyse des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences, elle fixe les

orientations des travaux de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Comme cela est prévu à l'article 3 du présent accord, l'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE). Cette dernière est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'Observatoire.

2/ En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...); elle propose par ailleurs ses orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

3/ En matière de certification professionnelle, la CPNE a pour missions d'orienter et de piloter, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, la politique de certification professionnelle de la branche dans le respect de la réglementation en vigueur. À ce titre, elle décide de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la Branche et de leurs référentiels associés, elle valide les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le Répertoire Spécifique afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles et elle définit les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

4/ D'une manière générale, la CPNE oriente les décisions de la Section Paritaire Professionnelle «Banques, services financiers et de marchés» (SPP) de l'OPCO Atlas relatives aux dispositifs de formation et d'emploi et à leur financement. Elle détermine également les priorités en matière d'orientation des fonds mutualisés de la formation et de l'apprentissage.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils illustrent la politique formation de la branche en matière de priorité et de niveau de prise en charge des différents dispositifs, et constituent les bases des propositions faites par la SPP au Conseil d'Administration de l'OPCO Atlas.

Enfin, la CPNE définit les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles et à l'alternance. À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO Atlas en matière d'études métiers et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant du domaine de la CPNE, en lien avec les études de l'Observatoire.

Article 22

OPCO Atlas : un outil au service de la politique de branche

Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont contribué à la création de l'opérateur de compétences Atlas (OPCO Atlas); ils sont signataires de l'accord constitutif d'Atlas du 20 décembre 2018.

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a, notamment, pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - établir la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC),
 - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche,
 - accompagner le développement de l'alternance ;
- d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire.
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle,
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation.
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et des actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST).

La branche demande à l'OPCO ATLAS de mettre à disposition des entreprises des outils et guides pratiques sur les différents dispositifs de formation, de GPEC et d'orientation professionnelle, ainsi que la liste des formations obligatoires, au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, du secteur.

La branche demande également à l'OPCO ATLAS d'établir la cartographie des acteurs régionaux, notamment des opérateurs CEP et des associations «Transitions Pro» dans les différentes régions, afin de les aider dans la mise

en œuvre de leurs politiques de développement des compétences.

La branche s'implique dans les missions de l'OPCO Atlas tant dans le cadre de son Conseil d'administration que, au plus près des entreprises et salariés bancaires, au sein de la SPP.

Elle suit également les orientations, les travaux et le fonctionnement des Commissions Paritaires Transversales inter-branches (CPT) telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO Atlas du 20 décembre 2018.

Article 22.1

Section Paritaire Professionnelle (SPP) Banque, Financements Spécialisés et de Marché

Dans le cadre des prérogatives du Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE de la Banque, la SPP, instance de l'OPCO Atlas, a les missions suivantes :

- Examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE ;
- Identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des Commissions Paritaires Transversales ;
- Suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
- Assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- Participer à la réflexion sur les besoins spécifiques du secteur bancaire ;
- Superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France Compétences (enveloppes Alternance et TPME).

La branche rappelle que le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS est garant de l'application des accords conclus par les branches en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle et des délibérations de la CPNE qui en découlent, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

L'OPCO ATLAS met en œuvre les dispositions prises en application du présent accord dans le respect des dispositions légales conventionnelles et de ses équilibres financiers. De la même façon, l'OPCO met en œuvre les délibérations des propositions de la CPNE présentées par la SPP, après validation de son conseil d'administration. Il gère directement tous les dossiers conformes aux dispositions du présent accord et aux propositions de la CPNE et de la SPP. Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO Atlas, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, tels que déterminés par accord de branche, la SPP organise dans le respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le CA de l'OPCO Atlas :

- L'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque,
- Le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification,
- Le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance;
- L'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants ;
- ...

Article 22.2

Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO Atlas de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises du secteur bancaire pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO Atlas de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel de coûts de formation pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Le Conseil d'Administration de l'OPCO Atlas déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds dis-

ponibles de l'OPCO Atlas.

La CPNE sera informée sur ces prises en charge dans les meilleurs délais.

Article 22.3

Mobilité professionnelle et besoins en compétences dans les territoires

La branche demande à l'OPCO Atlas de développer des partenariats avec les associations Transitions Pro (ou Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales/ CPIR), afin de faire connaître les emplois en tension du secteur et de permettre leur prise en compte dans les critères de financement des projets de Transition professionnelle, afin de favoriser l'accès des salariés concernés au CPF de Transition professionnelle.

Par ailleurs, la branche décide de s'engager en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en demandant à l'OPCO Atlas de développer des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises du secteur dans les politiques régionales de soutien aux centres de formations d'apprentis et d'orientation vers les métiers bancaires.

Article 23

Instances Représentatives du Personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ils s'expriment tout particulièrement au travers l'information et/ou la consultation du Comité Social et Économique (CSE) au niveau l'entreprise, selon le cadre législatif et conventionnel en vigueur.

Ainsi, le CSE central ou d'entreprise est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Ces échanges porteront sur :

- Le contenu du plan de développement des compétences et ses modalités de déploiement et de mise en œuvre ;
- L'accompagnement des salariés en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation de leur CPF lorsqu'il contribue aux objectifs fixés et présentés au CSE central ou de l'entreprise dans le cadre des orientations générales.
- Le bilan des entretiens professionnels

Cette démarche de consultation du CSE central ou d'entreprise implique un échange avec la direction de l'entreprise sur l'évolution des emplois et des compétences impactés par les profondes transformations que connaissent les banques. Ainsi, la direction de l'entreprise informe le CSE central ou d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels qu'elle conduit.

En l'absence d'accord d'entreprise définissant les modalités des consultations et informations récurrentes du CSE central ou d'entreprise, sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail. Dans ce cadre, le CSE central ou d'entreprise se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de faciliter la compréhension des sujets et la qualité des échanges en réunion d'information et de consultation, les entreprises employant au moins trois cents salariés mettent en place les conditions permettant au CSE central ou de l'entreprise de préparer en amont les débats.

Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une commission formation est mise en place au sein du CSE central ou d'entreprise. Cette commission formation a pour missions de :

- Préparer les délibérations du comité social et économique notamment sur le plan de développement des compétences ;
- Étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- Étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et des handicapés.

Les moyens accordés aux membres de la commission formation pour préparer sa réunion sont fixés, le cas échéant, par les accords d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise ou son règlement intérieur lorsqu'il existe. À défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une journée sera accordée à chaque membre de la commission formation du CSE participant effectivement aux travaux

de la commission formation dans la limite de deux jours par an.

Par ailleurs, les élus du CSE d'établissement peuvent demander une fois par an l'inscription à l'ordre du jour d'un point d'information sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans leur établissement. Les entretiens professionnels sont abordés.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut convenir avec le CSE central ou d'entreprise de mettre en place des modalités spécifiques de préparation de la réunion d'information et consultation.

Ce dialogue construit avec le CSE central ou d'entreprise doit ainsi permettre de donner à l'ensemble des salariés une vision et une compréhension de la politique de formation de l'entreprise, de ses enjeux et de ses modalités de mise en œuvre que ce soit sur l'identification et l'évaluation des besoins, les types de formation, leurs modalités d'accompagnement, de financement et de réalisation.

Chapitre 6

Autres dispositions

Article 24

Déclinaison de l'accord et mise en œuvre dans l'entreprise

Les dispositions du présent accord sont applicables directement au sein de chaque entreprise.

Article 25

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la Banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP et à l'OPCO Atlas ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-Mer, de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

Article 26

Suivi et révision de l'accord

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE.

Le constat de l'inadéquation de l'organisation d'un dispositif peut amener une révision de l'accord à la demande de l'un ou l'autres des collèges de la Commission Paritaire de la Banque.

Article 27

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, autres que celles à l'article 15, parce qu'il a pour but d'harmoniser les pratiques des entreprises et d'éviter toute distorsion de concurrence.

Article 28

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord relatif à la formation professionnelle dans les banques du 9 février 2015, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Formation continue : observatoire et professionnalisation

Accord du 26 novembre 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT - FO ;

Préambule

La Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, a pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Dans ce sens, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé, le 29 novembre 2002, une déclaration commune sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire.

Dans une économie de plus ouverte sur le monde, les entreprises bancaires s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

C'est dans cet esprit que la branche a mené en 2002 et 2003 une étude paritaire sur les nouvelles technologies, les changements organisationnels et les conséquences sur l'emploi et la formation dans les banques.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à un contexte démographique qui se traduit à la fois par des départs en retraite probablement très nombreux durant la décennie à venir, qui devraient entraîner des flux importants de recrutements, et par un allongement des carrières dû en particulier à l'impact de la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites, qui va entraîner un vieillissement de la population au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions qui se sont accélérées depuis la signature de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des nouveaux instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle, et ce, au profit commun des entreprises et de leurs salariés. De ce point de vue, il leur appartient de définir par le présent accord, ainsi qu'en Commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modes de répartition des financements mutualisés au sein de l'OPCA Banques.

La professionnalisation et le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constituent l'objectif fondamental de la formation professionnelle, ce qui permet à la fois le développement économique des entreprises, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.

La branche professionnelle doit au travers de différents instruments dont elle dispose, en particulier les contrats et périodes de professionnalisation, concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- Les jeunes de moins de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle.
- Les seniors, de plus de quarante-cinq ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle enrichissante dans la banque d'aujourd'hui.
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail, et en particulier, les salariés les plus vulnérables (notamment les salariés handicapés).

La mise en œuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs, en particulier pour les contrats de professionnalisation au Titre I du présent accord et pour les périodes de professionnalisation au Titre V du présent accord. Il appartient à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Titre IV du présent accord) de faire un rapport à la Commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque qui devient Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Banque à la signature du présent accord. Ce rapport porte sur le respect de ces priorités (sans ordre préférentiel) dans le cadre des financements mutualisés (Titre V du présent accord).

La branche professionnelle veille à ce que son OPCA et son Centre de Formation de la Profession Bancaire accordent une attention particulière aux moyennes, petites et très petites entreprises afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

L'AFB et les fédérations syndicales de la profession entendent conclure un accord global sur la formation professionnelle qui couvre l'ensemble des dispositifs prévus par la nouvelle loi et qui se substitue à l'accord du 5 juillet

2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Ils ont pour objectif commun de pouvoir aboutir à la conclusion de cet accord global pour le 30 juin 2005.

Cependant, vu l'ampleur des travaux à mener, et compte tenu des contraintes législatives qui imposent de mettre en place certains dispositifs dans un délai rapide, afin de ne pénaliser ni les entreprises, ni les salariés, ni le recrutement de jeunes, il a été décidé de prendre dès à présent les dispositions permettant de mettre en place les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tel est l'objet du présent accord conclu pour une période déterminée expirant à la signature de l'accord global et au plus tard le 31 octobre 2005.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord professionnel concerne les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1 de la convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000.

Toutefois, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent ni le Groupe des Banques Populaires ni les entreprises des Départements d'Outre-Mer⁽¹⁾

(1) Les départements visés sont la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et la Réunion.

Titre I **Les contrats de professionnalisation**

Article 2 **Objet et principes du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et particulièrement lorsque ces publics, tels ceux définis dans le préambule du présent accord, ne bénéficient pas d'une qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

À ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui permette l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier-repère de la convention collective.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, tel que défini à l'article 12 du Titre III du présent accord.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle, validée par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, figure en annexe 1 du présent accord. Elle pourra être revue ou complétée par cette commission au cours d'une des réunions semestrielles.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées,
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises,
- un accompagnement et un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire. Conformément au dernier alinéa de l'article 12 (Tutorat) cette disposition sera réexaminée lors de la négociation globale

Article 3 **Publics pouvant bénéficier d'une action de professionnalisation**

L'action de professionnalisation est ouverte aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi relevant notamment des métiers-repères de la convention collective.

Elle est également accessible aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans dès leur inscription à l'Agence Nationale Pour l'Emploi.

Conformément à la définition des publics prioritaires du préambule du présent accord, les jeunes et les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle, bénéficieront d'une attention particulière.

Article 4

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCA Banques qui reçoit le contrat de professionnalisation émet un avis sur la conformité dudit contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités et des enveloppes budgétaires fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévu à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

L'action de professionnalisation peut être renouvelée une fois, notamment en cas de maternité, maladie, accident du travail ou de trajet ayant entraîné une incapacité de travail du salarié de plus de quatre semaines. Elle peut être renouvelée en cas de défaillance de l'organisme de formation ou prolongée de la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

Article 5

Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du Code du travail, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou, à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du Code du travail, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu au titre de l'article L. 122-2 du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4 du présent accord, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 7 **Information du salarié**

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Le conseil d'administration de l'OPCA Banques affecte une part de son budget d'information à la mise en place de moyens, en lien avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne pas serait prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Un suivi de cette mission d'information est effectué par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

Article 8 **Forme du contrat de professionnalisation**

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un contrat écrit qui, outre les mention légales et réglementaires obligatoires, précise notamment :

- Sa nature (à durée déterminée ou indéterminée).
- Sa durée lorsque celle-ci est déterminée, ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel.
- La durée de la période d'essai.
- La durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée.
- Le niveau de formation du bénéficiaire à la signature du contrat.
- Le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.
- La durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme du titre du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherché.
- La rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.
- Le nom et l'emploi occupé par le tuteur ou l'interlocuteur prévu au premier alinéa de l'article 12 du présent accord.

Titre II **Les périodes de professionnalisation**

Article 9 **Définition de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord, notamment en matière de financement à ses articles 23 et 27, et précisées ou révisées en tant que de besoin par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié,
- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier-repère de la convention collective,
- de participer au développement des compétences du salarié.
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les objectifs ci-dessus déterminés peuvent être révisés par la commission paritaire compétente en matière de for-

mation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 10

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :
 - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise,
 - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, de quarante-deux heures ou plus.
- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou de responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 11

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation se déroulent sur le temps de travail. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés tel que défini au III de l'article L. 932-1 du code du travail, peuvent, par accord écrit avec le salarié qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler en dehors du temps de travail conformément à l'article 3-2 de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003⁽²⁾

⁽²⁾ Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du III de l'article L. 932-1 du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de la période de professionnalisation, du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé et des conditions d'évaluation de ses acquis. Il définit également par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues⁽³⁾

⁽³⁾ Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

. L'employeur verse l'allocation formation telle que prévue au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail

dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1 VI du Code du travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Titre III

Le tutorat

Article 12

Organisation du tutorat

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 du Code du travail et pour les salariés en périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 982-1 du Code du travail, l'employeur peut choisir un tuteur et, en tout état de cause, il nomme un interlocuteur chargé de l'accompagnement et du suivi du titulaire, parmi les salariés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, ou l'interlocuteur prévu au premier alinéa du présent article, a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur, ou l'interlocuteur prévu au premier alinéa du présent article, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur (personne physique) ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les dispositions relatives à l'exercice de la fonction tutorale seront développées à l'occasion de la négociation de l'accord global visé dans le préambule du présent accord.

Titre IV

L'observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Article 13

Création de l'Observatoire

Il est créé un observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé «Observatoire».

Son champ d'activité est celui de l'article 1 du présent accord. Il est ouvert à des études conjointes avec les Caisses d'Épargne, le Crédit Mutuel ou les Caisses du Crédit Agricole, et le cas échéant à d'autres professions financières. L'AFB crée une association déclarée loi 1901 dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire, à ce titre elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et en particulier des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association,*
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire avant son adoption,*
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, tel que prévu à l'article 16 du présent accord.*

Article 14

Rôle de l'Observatoire

L'Observatoire est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifica-

tions ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Pour ce faire, il procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur,
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue,
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie...),
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions,
- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque,
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen,
- à l'information de la profession comme précisé dans l'article 16 du présent accord.

L'Observatoire s'assure de la représentativité des données d'études eu égard, notamment, à la taille des établissements (grandes entreprises, PME, TPE...).

Afin d'élargir son champ d'investigation, l'Observatoire peut, lorsque le sujet d'étude de rend opportun, se rapprocher d'observatoires d'autres professions, notamment celui des Assurances, ou d'observatoires régionaux.

Article 15

Missions de l'Observatoire

Les missions de l'Observatoire comportent :

- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage,
- des études spécifiques sur certains métiers,
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

Article 16

Publication et diffusion des travaux

L'Observatoire transmet systématiquement le résultat de chaque étude suivie par le comité de pilotage à la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la commission paritaire en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur bancaire.

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi.

L'observatoire développe un site internet, pour mettre à disposition des salariés les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel, sur décision du comité de pilotage prise au titre du présent article.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire prévu à l'article 17 du présent accord.

L'Observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité également transmis à la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

Article 17

Le comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage paritaire est constitué de 2 délégations :

- La délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la profession.
- La délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 12 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Le comité de pilotage se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président et de son vice-président. Le comité de pilotage est dans un premier temps chargé de mettre en place un règlement intérieur. Puis, dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et valider les sujets d'études,
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre,
- de suivre l'état d'avancement des travaux,
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études,
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux conformément à l'article 16.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association sont présentés au comité de pilotage. Le Président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le Président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultatives.

Le représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

Article 18

Ressources de l'Observatoire

Les ressources de l'Observatoire se composent :

1. d'une subvention annuelle décidée, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et l'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA Banques,
2. d'une contribution en nature et/ou en numéraire au titre de l'AFB,
3. d'une contribution au titre du groupe des Banques Populaires, le cas échéant,
4. d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les Caisses d'Épargne, le Crédit Mutuel ou les Caisses du Crédit Agricole,
5. des intérêts des biens et valeurs lui appartenant,
6. de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association,
7. de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières,
8. de dons et de legs.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'Observatoire prévue supra.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'Observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données en veillant à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

Titre V

Financements mutualisés

Article 19

Organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques)

Afin de permettre à l'OPCA Banques de pouvoir assumer les missions qui sont les siennes à l'issue de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, il est rédigé le présent Titre V relatif aux financements mutualisés par l'organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques) ayant valeur d'avenant à l'accord constitutif de l'OPCA Banques et remplaçant l'ensemble des dispositions dudit accord constitutif ainsi que de ses précédents avenants à l'exception du 1^{er} alinéa de l'article 1 de l'accord du 6 décembre 1994 qui est maintenu.

Article 20

Champ d'intervention de l'OPCA Banques

L'OPCA Banques est un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du Code du travail, du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du travail et du plan de formation prévu à l'article L. 932-1 du Code du travail.

Le champ d'intervention de l'OPCA Banques couvre l'ensemble des banques relevant de l'Association Française des

Banques, ainsi que leurs filiales qui le souhaitent et ne relèvent pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel, à l'exception des entreprises des Départements d'Outre-Mer et du groupe Banques Populaires qui ne relèvent pas du titre V du présent accord, tel que précisé à l'article 1 dudit accord.

Article 21

Missions de l'OPCA Banques

L'OPCA Banques a pour mission de :

- 1) Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article L. 952-1 du Code du travail,
- 2) Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de l'article L. 951-1 du Code du travail,
- 3) Collecter et mutualiser, dans une section, la part éventuelle que les entreprises employant 10 salariés ou plus décident de verser à l'OPCA Banques pour financer tout ou partie de leur plan de formation, ou d'autres actions de formation.

L'OPCA délègue, par voie de convention, conformément à ses statuts, à une association de gestion dénommée «Banque-Alternance-Apprentissage» les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge, et de conseil aux entreprises. Cette association de gestion, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

Sur la base de la convention de délégation de mise en œuvre, l'association fournit à l'OPCA au 30 octobre de chaque année l'état de la collecte et des engagements souscrits par section professionnelle.

Article 22

Composition du Conseil d'Administration de l'OPCA

Le Conseil d'Administration est composé à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives. Chaque poste d'administrateur se compose d'un titulaire et d'un suppléant.

Article 23

Rôle du Conseil d'Administration de l'OPCA

Le Conseil d'Administration se réunit au moins deux fois par an.

Le Conseil d'Administration de l'OPCA Banque a pour rôle, dans le cadre des accords de branche et des orientations et priorités décidées en commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque :

1) de gérer la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis,
- des dépenses de fonctionnement de l'association support de l'Observatoire de la branche,
- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversation, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- des actions de formation et frais annexes mis en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation,
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret,
- les coûts liés à l'exercice éventuel de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret.

L'OPCA Banques peut, le cas échéant, sur décision de son conseil d'administration, financer, dans le seul cas d'une prise en charge partielle par l'employeur, les rémunérations et frais pédagogiques non pris en charge par un FONGECIF pour les salariés demandant un congé individuel de formation.

2) de gérer la contribution légale des entreprises de 10 salariés et plus en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,

- les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret,
- les coûts liés à l'exercice éventuel de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret,
- des frais de formation et des frais annexes engagés dans le cadre du DIF,
- des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation des Apprentis,
- les dépenses de fonctionnement de l'association support de l'Observatoire de la branche.

3) de gérer l'éventuelle contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation en finançant notamment :

- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
- d'autres actions de formation telles que le droit individuel à la formation, ou la période de professionnalisation,
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

L'OPCA Banques peut, le cas échéant, sur décision de son conseil d'administration, financer, dans le seul cas d'une prise en charge partielle par l'employeur, les rémunérations et frais pédagogiques non pris en charge par un FONGECIF pour les salariés demandant un congé individuel de formation.

Les financements de l'OPCA Banques doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production de pièces justificatives, dont les attestations de présence des stagiaires

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces critères par l'OPCA Banques, ils peuvent être cadrés par des enveloppes budgétaires. Ces enveloppes concernent les ressources issues de la collecte des fonds perçus au titre du 2^o de l'article L. 951-1 et du 1^o de l'article L. 952-1 du Code du travail.

Pour l'année 2005, une enveloppe de 35 % de ces ressources est réservée au financement des périodes de professionnalisation, en tenant compte de la priorité définie à l'article 27 du présent accord.

La part maximum des ressources qui peut être affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) est fixée à 30 %. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe 2 au présent accord.

Les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, enveloppes, taux et modulations peuvent être révisés par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés par accord de branche, l'OPCA Banques gère :

- l'attribution de ressources à l'observatoire de la banque,
- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance,
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Lors du dernier Conseil d'Administration de l'année, celui-ci analyse les soldes disponibles dans chacune des sections du plan de formation et peut décider de la mutualisation élargie dans le cadre des articles L. 952-2 et R. 952-4 du Code du travail et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 24

Modalités de contrôle de gestion

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de l'OPCA et sur l'association de gestion.

Le contrôle de gestion s'exerce par deux commissaires aux comptes : l'un désigné par le Conseil d'Administration de l'OPCA et l'autre désigné par le Conseil d'Administration de l'association de gestion.

Article 25

Sort des actions en cours lors de l'entrée en vigueur du présent accord

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 1994 relatif à l'OPCA Banques et de ses avenants sont maintenues pour tous les contrats en alternance et autres actions de formation en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en garantir le bon déroulement prévu dans les conditions prévalant lors de la signature des contrats ou des engagements.

Article 26
Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA Banques assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- *Le conseil d'administration de l'OPCA, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, détermine chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures.*
- *Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par l'OPCA est fixé à 10 €. Il peut être, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, modulé sur décision du conseil d'administration de l'OPCA dans la limite de plus ou moins 30 %.*

Article 27
Financement des périodes de professionnalisation

- *L'OPCA Banques assure le financement des périodes de professionnalisation, en donnant une priorité aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise cités à l'article 10 du présent accord, dans les conditions prévues ci-après :*
- *Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par l'OPCA est fixé à 30 € ; il peut être modulé, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision du conseil d'administration de l'OPCA dans la limite de plus ou moins 30 %.*
- *Le conseil d'administration de l'OPCA détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures.*

Titre VI
Dispositions transitoires et dispositions finales

Article 28
Caractéristique et suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif et il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un bilan de l'accord sera fait au 30 septembre 2005 afin de tirer les enseignements des premiers mois d'application des nouveaux dispositifs.

Article 29
Accord sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés du 5 juillet 2000

Les dispositions de l'accord du 5 juillet 2000 et de ses avenants contraires au présent accord sont sans effet.

Article 30
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et arrivera à échéance le jour de la signature de l'accord global prévu au préambule du présent accord et au plus tard le 31 octobre 2005. Il cessera alors de plein droit de produire tout effet, sous réserve des dispositions applicables aux contrats et périodes de professionnalisation qui seront maintenues pour les seuls contrats ou périodes en cours et ce jusqu'à leur terme initialement prévu.

1. Liste des diplômes

BP Banque	
Cycle CCI (Niveau BAC)	Cycle technicien opération vente à distance
Baccalauréat Professionnel (BAC PRO)	Vente - Représentation
	Commerce - Services
	Bureautique
	Comptabilité
Baccalauréat Sciences et Technologies Tertiaires (BAC STT)	Informatique et gestion

BP Banque	
<p><i>Cycle (Niveau BAC + 2)</i></p> <p><i>Brevet de Technicien Supérieur (BTS)</i></p> <p><i>Diplôme Universitaire de Technologie (DUT)</i></p> <p><i>Diplôme de Technologie Approfondie (DTA)</i></p> <p><i>Diplôme d'Études Universitaire des Sciences et Techniques (DEUST)</i></p> <p><i>Diplôme Préparatoire aux Études Comptables et Financières (DEPCF)</i></p> <p><i>Diplôme d'Études Comptables et Financières (DECF)</i></p>	<p><i>Action et communication commerciale</i></p> <p><i>Comptabilité et gestion</i></p> <p><i>Action et communication administrative</i></p> <p><i>Cycle supérieur opérations de télévente CCI</i></p> <p><i>Technicien supérieur en maintenance informatique</i></p> <p><i>Banque</i></p> <p><i>Négociation et Relation Client (Force de vente)</i></p> <p><i>Management Unités Commerciales (action commerciale)</i></p> <p><i>Comptabilité - Gestion</i></p> <p><i>Informatique</i></p> <p><i>Assistant de gestion PME - PMI</i></p> <p><i>Commerce International</i></p> <p><i>Communication</i></p> <p><i>Assistante de Gestion</i></p> <p><i>Assistante de Direction</i></p> <p><i>Informatique</i></p> <p><i>Informatique de Gestion</i></p> <p><i>Techniques de commercialisation</i></p> <p><i>Gestion des Entreprises et des Administrations</i></p> <p><i>Informatique</i></p> <p><i>Carrières Juridiques</i></p> <p><i>Statistiques et traitement informatique des données</i></p> <p><i>Vente de produits et services financiers</i></p> <p><i>Produits financiers</i></p> <p><i>Gestion financière</i></p> <p><i>Gestion de trésorerie</i></p> <p><i>Action commerciale Banque-Assurances</i></p> <p><i>Banque : organismes financiers et de prévoyance</i></p> <p><i>Commercialisation des produits financiers</i></p> <p><i>Finances, Administration, Comptabilité</i></p>
<p><i>Licence</i></p> <p><i>Maîtrise</i></p>	<p><i>Professionnelle de la banque</i></p> <p><i>Professionnelle banque et assurance</i></p> <p><i>Professionnelle des ressources humaines</i></p> <p><i>Professions documentation</i></p> <p><i>Professionnelle Back office</i></p> <p><i>Management</i></p>

BP Banque	
	<p><i>IUP Banque Finance</i></p> <p><i>Ingénierie Banque Finance</i></p> <p><i>Banque Finance</i></p> <p><i>Ingénierie Banque Finance Assurance</i></p> <p><i>Informatique de Gestion Appliquée aux Entreprises (Miage)</i></p> <p><i>IUP Banque Finance de Commerce</i></p> <p><i>Achat</i></p> <p><i>Administration du personnel</i></p> <p><i>Sciences de gestion</i></p> <p><i>Administration des institutions</i></p> <p><i>IUP Administration et Gestion des PME/PMI</i></p> <p><i>Certificat d'Études Supérieures Commercial et Marketing</i></p> <p><i>MSTCF</i></p> <p><i>Gestion de patrimoine</i></p> <p><i>Organisation -contrôle- activités de marchés financiers</i></p> <p><i>back office/middle office</i></p> <p><i>Banque de détail</i></p> <p><i>Négoce et ingénierie patrimoniale</i></p> <p><i>Audit interne</i></p> <p><i>Communication</i></p> <p><i>Administration des entreprises</i></p> <p><i>Vente</i></p> <p><i>Banque finance et négoce international</i></p> <p><i>Finance d'entreprise</i></p> <p><i>Ressources Humaines</i></p> <p><i>Finance entreprise</i></p> <p><i>Contrôle de gestion et audit</i></p> <p><i>Informatique</i></p> <p><i>Juriste de droit social</i></p> <p><i>Contrôle, organisation des activités de marché</i></p> <p><i>Marketing</i></p> <p><i>Banque Finance</i></p> <p><i>Fiscalité internationale</i></p> <p><i>Droit des assurances</i></p> <p><i>Contrôle de gestion des services</i></p> <p><i>Gestion des instruments financiers</i></p> <p><i>Ingénierie patrimoniale</i></p> <p><i>Management et NTIC</i></p>
<p><i>Cycle (Niveau Bac + 4)</i></p> <p><i>MST</i></p> <p><i>DESS</i></p>	

BP Banque	
Écoles de commerce et master	Système d'information et connaissance Audit et gestion des risques Back office Back Middle Office Banque de détail Négociation ingénierie patrimoniale Gestion de patrimoine Droit Management des systèmes d'information ESSEC
Écoles d'ingénieurs	
Autres formations qualifiantes	Assistant commercial Import-Export Certificat Administrateur réseau Journaliste d'entreprise Webdesigner Webmaster

2.

OPCA-Banques Liste des CFA

École	Adresse	CP	Ville
CFA des Métiers de la Banques et de la Finance	43-45 avenue de Clichy	75017	Paris
CFA des Métiers de la Banques et de la Finance	Technoparc des Bocquets-Immeuble Pascal 170 allée Robert Lemasson BP 446	76235	Bois-Guillaume
CFA Banques et Finances	60/64 Cours de la Martinique	33000	Bordeaux
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	12 Place du Parlement	31000	Toulouse
CFA des Métiers de la Banques et de la Finance	103 avenue Henri Fréville BP 70122	35201	Rennes Cedex 2
CFA des Métiers de la Banques et de la Finance	6 rue des Michottes	54000	Nancy
CFA des Métiers de la Banques et de la Finance	8 Place Jean Monnet	45000	Orléans
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	6 Grand Rue	67000	Strasbourg
CFA des Métiers de la Banques et Finance	36 rue Molière	69006	Lyon
CFA des Métiers de la Banques et de la Finance	Immeuble «Horizon» 12 rue Gaëtan Rondeau	44200	Nantes
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	Les Docks - Atrium 103 10 place de la Joliette	13002	Marseille

<i>École</i>	<i>Adresse</i>	<i>CP</i>	<i>Ville</i>
<i>CFA des Métiers de la Banque et de la Finance</i>	<i>29 rue du Molinel BP 98</i>	<i>59028</i>	<i>Lille</i>
<i>CFA des Métiers de la Banque et de la Finance</i>	<i>21-23 Bd François Grosso</i>	<i>6000</i>	<i>Nice</i>

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Accord du 23 juin 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les banques ont depuis longtemps mis la formation professionnelle au cœur de leurs politiques sociales assurant ainsi la sécurisation des parcours professionnels et la promotion sociale.

Ainsi les banques forment chaque année près de 100 % de leurs salariés, à hauteur de 20 heures en moyenne. Elles investissent environ 4 % de leur masse salariale dans le cadre du plan de développement des compétences.

Elles ont aussi développé les actions d'apprentissage et de professionnalisation comme outils d'excellence en matière d'accès à l'emploi.

Ce mode pédagogique vertueux permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles en environnement de travail. Il a fait l'objet d'une réflexion approfondie entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, avec pour principaux objectifs l'accompagnement des besoins en compétences des activités.

Ainsi, les parties signataires considèrent que le dispositif légal de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A a pour objet de permettre aux salariés exposés à un risque d'obsolescence de leurs compétences, de sécuriser leur parcours professionnel, changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, par des actions de formations ou de validation des acquis de l'expérience¹.

¹ Article L. 6321-1 du code du travail.

Elles rappellent que ce dispositif s'inscrit en complément d'autres outils tels que les actions de formation courtes du plan de développement des compétences, soit 3,5 millions d'heures en 2020, la Formation diplômante continue et la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les banques sont aujourd'hui confrontées à de nouveaux défis qui supposent une révision profonde de leurs modèles économiques. Ces mutations nécessitent, entre autres, une plus grande spécialisation par types de clientèle, un accroissement de la sécurité bancaire, une prise en compte accrue des risques systémiques, l'articulation de l'offre avec des services à distance, l'appréhension du cadre des néo-banques ou encore une prise en compte renforcée du respect des principes environnementaux et sociaux. Elles concernent tous les domaines d'activités tels que la relation client, l'informatique, la gestion des risques, les moyens de paiements, les activités de financement corporate, les fonctions supports...

Pour accompagner avec succès ces transformations bancaires, l'enjeu de formation des professionnels du secteur est essentiel et plus particulièrement pour les salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence, et pour lesquels les projets de reconversion ou promotion par alternance devront être favorisés et soutenus.

Il est rappelé, à cet égard, le rôle central de l'Observatoire des métiers de la banque (OMB), qui exerce ses missions sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), pour identifier les transformations des acti-

vités du secteur bancaire, les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les compétences et les qualifications, ainsi que les certifications professionnelles sanctionnant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des établissements bancaires et faire face à ces changements.

Les travaux menés par l'OMB montrent que la part des salariés qui ont un niveau de qualification inférieur à BAC + 3 reste significative au sein de la Branche (44 % en 2020), et que parmi ceux-là, certains salariés sont particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences².

² Étude de l'Observatoire des métiers de la banque, «Nouvelles compétences, transformation des métiers à horizon 2025 : réussir l'accompagnement au changement».

L'identification des activités en déclin ou en transformation permet de cibler les métiers pour lesquels la reconversion ou la promotion par alternance devra être envisagée en priorité.

C'est en ce sens que le présent accord est conclu comme suit :

Article 1

Objet et Champ d'application

La loi du 5 septembre 2018³ a créé un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint au jour de la signature de l'avenant à leur contrat de travail un niveau de qualification professionnelle déterminé, soit le BAC + 3 au jour de signature du présent accord, et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

³ Loi n° 218-771, du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (également désignée sous l'acronyme «Pro-A») peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants, permettant une reconversion ou une promotion, activable, entre salariés et employeurs.

Le présent accord a notamment pour objet de fixer la liste des Certifications professionnelles éligibles à la Pro-A conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le champ d'application du présent accord correspond au champ d'application défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la Banque du 10 janvier 2000.

Article 2

Mutations de l'activité et obsolescence des compétences

Dans le cadre des études prospectives et des travaux réalisés à la demande des partenaires sociaux, et en particulier dans le cadre de l'enquête «Métiers en forte évolution dans le secteur bancaire présentant un risque d'obsolescence des compétences - Quelles Certifications Professionnelles pour y répondre ?» réalisée, entre avril et septembre 2021 par l'OMB, les partenaires sociaux ont constaté que les métiers de la branche font l'objet de profondes mutations, lesquelles entraînent des risques d'obsolescence des compétences.

En particulier, il est constaté que :

— L'évolution des technologies découlant de la transformation des activités bancaires, implique une automatisation des tâches entraînant leur disparition ou de très fortes mutations pour l'ensemble des métiers. Les études et analyses de l'OMB démontrent en effet que 74 % des Directions des systèmes informatique (DSI) du secteur gestion-finance font de cette automatisation des tâches une priorité, favorisée par l'émergence de l'intelligence artificielle. Les évolutions concernant la gestion et l'exploitation des données auront également des impacts sur de nombreux métiers tant dans les fonctions supports que dans les fonctions commerciales.

— L'évolution des attentes de la clientèle et des nouveaux modes de consommation, notamment l'exigence accrue de personnalisation et de technicité, ainsi que l'apparition de nouveaux opérateurs exerçant exclusivement de façon distancielle et dématérialisée, imposent aux banques de faire évoluer les métiers de la relation client, impliquant une plus haute qualité d'expertise et une maîtrise de l'ensemble des canaux de communication.

— La multiplication et la complexification de la réglementation bancaire, notamment sous l'influence des directives internationales et européennes inscrivent les métiers bancaires dans un contexte de forte évolutivité impliquant de nouvelles compétences et une spécialisation accrue des salariés.

Ces évolutions structurelles du secteur bancaire et financier génèrent par construction une forte évolutivité des emplois dans l'ensemble des domaines d'activité. Ainsi, si les métiers de la relation client sont les premiers touchés (clientèle privée, professionnelle, entreprise, institutionnelle), tant concernant la banque de détail que les services aux investisseurs et institutionnels, les métiers tels que «administratifs et comptables», du «traitement, suivi et contrôle des opérations bancaires et comptables courantes», des «back et middle office», du «contrôle périodique et permanent», des «risques», de la «conformité» de l'«informatique», des «ressources humaines», du «juridique et fiscalité»..., seront transformés pour répondre à ces nouvelles exigences, impliquant la disparition, la création de nouveaux emplois, ou leur transformation en profondeur.

Les parties signataires rappellent à cet égard leur volonté de prendre en compte la nécessité de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux salariés qui n'auraient pas atteint un certain niveau de qualification professionnelle, de bénéficier d'une reconversion et/ou d'une promotion professionnelle par alternance, pour leur permettre d'occuper des emplois en disposant des compétences professionnelles adaptées à leurs mutations.

Dans cette perspective, les certifications professionnelles visées en annexe 1 du présent accord sont éligibles à la reconversion et/ou promotion par alternance car elles sont directement destinées à répondre aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences qui en résultent.

Cette liste a également été enrichie par les certifications professionnelles faisant l'objet de contrats d'apprentissage, qui correspondent à des compétences répondant aux mutations actuelles de l'activité du secteur bancaire, et se conforment ainsi pleinement aux objectifs assignés à la reconversion ou promotion par alternance.

Article 3

Mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance

La reconversion ou promotion par l'alternance répond à la spécificité du secteur bancaire qui invite les salariés souhaitant s'inscrire dans une dynamique d'évolution de carrière, voire de métiers, à acquérir de nouvelles compétences par des mobilités fonctionnelles.

Elle se positionne comme un dispositif au service de la montée en compétence permettant une reconversion ou une promotion, activable pour et par les publics qui y sont éligibles. Elle participe à la reconnaissance, la validation et la transférabilité des compétences acquises en situation de travail.

Article 3.1

Bénéficiaires des actions permettant la reconversion ou promotion par alternance

Les salariés éligibles à l'action de reconversion ou promotion par alternance sont tous ceux qui sont visés à l'article L. 6324-1 du Code du travail⁴, et cela, quel que soit leur métier, dès lors qu'ils n'ont pas atteint le niveau de qualification professionnelle visé à l'article

⁴ Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

L. 6324-2 du code du travail, soit les salariés n'ayant pas atteint au jour de la signature de l'avenant à leur contrat de travail un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 3.2

Durées de l'action de reconversion ou promotion par alternance et conditions de mise en œuvre

La durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance est celle visée aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences, et de validation des acquis de l'expérience pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.

Conformément à la législation en vigueur, les signataires du présent accord stipulent que la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance pourra être allongée jusqu'à 24 mois, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque la nature de la formation visant l'acquisition de diplômes ou titres enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) implique une durée supérieure à 12 mois ;
- la liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance figure en annexe 2 du présent accord ;
- lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus à la date de l'entrée en formation ;
- lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, ou d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap.

Conformément à la législation en vigueur⁵, les signataires du présent accord stipulent que la durée de l'action de reconversion ou promotion par alternance pourra être portée à 36 mois pour :

⁵ Articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail.

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

Article 3.3

Volume des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et aménagements

Lorsque l'action de reconversion ou de promotion par alternance prévoit des actions de formation associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de for-

mation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, lesdits enseignements sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de l'action de reconversion ou promotion par alternance prévue dans l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiant d'une action de reconversion ou de promotion par alternance, sans être inférieure à cent cinquante (150) heures.

Toutefois, en application des dispositions législatives et réglementaires, cette durée minimale pourra être portée au-delà du plafond de 25 % susvisé, dans la limite de 50 %, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque la nature du titre ou du diplôme, enregistré au RNCP, visé par l'action de reconversion ou promotion par alternance l'exige. La liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée des enseignements à 50 % de la durée totale de l'action de reconversion ou promotion par alternance figure en annexe 3 du présent accord.
- lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus, à la date de l'entrée en formation ;
- lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, ou d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale ;
- lorsque l'action de reconversion ou de promotion par alternance a pour objet l'acquisition d'une Certification professionnelle supérieure de deux niveaux au moins⁶, par rapport au dernier diplôme (ou titre) obtenu par le salarié à la signature de l'avenant au contrat de travail.

⁶ Le niveau pris en compte est celui résultant de la nomenclature fixée par le Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Article 3.4 **Information du CSE et des salariés**

Le présent accord est applicable directement dans les entreprises après la publication de l'arrêté d'extension du ministère du Travail.

Article 3.4.1 **Information du CSE**

Le CSE est informé sur la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance dans l'entreprise, en particulier à l'occasion des consultations prévues par le législateur en matière d'orientations stratégiques de l'entreprise, et de politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. À cette occasion, l'entreprise identifie ses besoins et les métiers porteurs afin que les salariés puissent se projeter sur des métiers émergents ou en tension et être acteurs de leur avenir professionnel. Ces éléments sont communiqués à la branche Banque afin d'assurer un suivi centralisé. L'entreprise fixe les modalités de suivi de la mise en œuvre de la Pro-A.

Article 3.4.2 **Information des salariés**

Pour favoriser l'accès à la reconversion ou à la promotion par alternance, l'entreprise informe, par tout moyen, les salariés éligibles au dispositif de son existence et de son fonctionnement, cela peut notamment être le cas lors de l'entretien professionnel.

Les salariés éligibles à la Pro-A qui le souhaitent peuvent demander à avoir un entretien avec un membre des ressources humaines pour aborder leur situation professionnelle, leur parcours de carrière, et solliciter le cas échéant la mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par alternance.

Article 3.5 **Modalité et déroulement de la reconversion ou promotion par alternance**

Article 3.5.1 **Avenant au contrat de travail**

La mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 6324-6 du code du travail. Cet avenant précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

Article 3.5.2 **Déroulement de la formation**

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ainsi que des avantages sociaux ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié dans le respect des dispositions légales et conven-

tionnelles.

Le salarié et l'entreprise fixent notamment le «programme de formation» en précisant ses objectifs, le calendrier et ses modalités d'organisation.

Article 3.5.3 **Tutorat**

Pour chaque salarié qui effectue une action de formation dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance, un tuteur sera choisi pour l'accompagner tout au long de son parcours, parmi les salariés qualifiés et volontaires. L'employeur s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Il adapte, si nécessaire, la charge de travail du salarié tuteur.

Les tuteurs devront justifier :

- soit de la même certification professionnelle que celle préparée par le salarié dans le cadre de la Pro-A ;
- soit d'une certification professionnelle en lien avec la certification visée et d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité ;
- soit d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité.

L'employeur veille à ce que le tuteur ait les compétences nécessaires à sa mission et que, le cas échéant, celui-ci bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission, et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à favoriser cette certification des compétences tutorales. Une information sur les trois principales certifications tutorales sera faite sur le site Internet de l'AFB.

Article 3.5.4

Reconnaissance de l'engagement du salarié dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Le salarié bénéficie de l'ensemble des mesures de reconnaissance des diplômes prévu par la convention collective et les accords de branche, ainsi que d'une priorité dans l'examen de sa candidature à une mobilité interne au sein de l'entreprise, sur un emploi correspondant aux compétences acquises dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 4

Prise en charge des frais pédagogiques et de la rémunération du salarié

Sur délibération de la CPNE, l'opérateur de compétences Atlas finance les actions de formation de la reconversion ou promotion par alternance sur la base du niveau de prise en charge qu'elle a déterminé.

La rémunération, ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles du salarié en reconversion ou promotion par alternance sont prises en charge par l'opérateur de compétences selon les dispositions légales en vigueur.

Dans l'attente d'une délibération de la CPNE, le niveau de prise en charge de la Pro-A est de 3.000 € par action, 9.000 € dans le cadre de la Pro-A renforcée prévue par le Plan de relance du gouvernement selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

La liste des Certifications professionnelles, actives au RNCP, éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est établie en annexe du présent accord.

Les parties signataires rappellent également que les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, au sens des articles L. 6313-1 3o et L. 6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA) sont éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

L'accès à un certain nombre de titres et diplômes bancaires de niveau 7 étant possible avec un niveau inférieur au niveau 6 par la VAP ou la VAE, la liste des certifications professionnelles inclut des certifications de niveau 7.

Article 6

Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Afin d'atteindre l'objectif d'adaptation des compétences des salariés avec les besoins des entreprises, et pour tenir compte de l'échéance, ainsi que du renouvellement de l'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en CPNE la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance pour envisager la mise à jour et décider de l'opportunité de l'actualiser dans le cadre d'un avenant au présent accord.

Article 7

Suivi et Révision de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi biennal dans le cadre de la CPNE.

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les parties conviennent que toutes évolutions des dispositions légales citées dans l'accord notamment celles ayant trait aux différents seuils d'éligibilité, de mise en œuvre ou de niveau de diplôme s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire d'engager la négociation d'un avenant.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 9

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 10

Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Annexe 1

Liste des Diplômes et Certifications éligibles à la Promotion ou à la Reconversion par l'Alternance (Pro A)

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
1.	BTS Banque, Conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
2.	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
3.	Attaché(e) Commercial(e)	RNCP36022 Niveau 5
(Exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.) 4.	DEUST - Banques, organismes Financiers et de Prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
(Exclu de l'extension par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct.) 5.	DEUST - Commercialisation de Produits Financiers	RNCP2883 Niveau 5
6.	Chargé(e) de clientèle	RNCP34809 Niveau 5
7.	BTS Assurance	RNCP35473 Niveau 5
8.	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels	RNCP11651 Niveau 6

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
9.	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
10.	Licence Professionnelle - Commercialisation de Produits et de Services	RNCP29631 Niveau 6
11.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP30181 Niveau 6
12.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : support opérationnel	RNCP34025 Niveau 6
13.	Chargé(e) de clientèles en assurance et banque	RNCP34478 Niveau 6
14.	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
15.	Conseiller Financier de Clientèle Professionnelle	RNCP34782 Niveau 6
16.	Conseiller Clientèle des Particuliers en banque et assurance	RNCP35538 Niveau 6
17.	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
18.	Conseiller patrimonial agence	RNCP 21730 Niveau 6
19.	Conseiller de clientèle omnicanal	RNCP 35442 Niveau 6
20.	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
21.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP 35452 Niveau 7
22.	Responsable conformité	RNCP 35963 Niveau 7
23.	Master Monnaie Banque Finance Assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
24.	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
25.	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
26.	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
27.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36498 Niveau 7
28.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36074 Niveau 7
29.	Conseiller clientèle des professionnels agriculteurs	RNCP 35965 Niveau 6
30.	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers	RNCP35964 Niveau 6
31.	Licence gestion (fiche nationale)	RNCP24426 Niveau 6
32.	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
33.	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
34.	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
35.	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6
36.	CQP Chargé d'affaires entreprises	RNCP34763 Niveau 6
37.	CQP Chargé de clientèle de professionnels	RNCP31919 Niveau 6
38.	Expert en conseil patrimonial	RNCP 31912 Niveau 7
39.	Expert en optimisation et transmission du patrimoine	RNCP21777 Niveau 7

Annexe 2

La liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
40.	BTS Banque, Conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
41.	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
42.	DEUST - Banques, organismes Financiers et de Prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
43.	DEUST - Commercialisation de Produits Financiers	RNCP2883 Niveau 5
44.	BTS Assurance	RNCP35473 Niveau 5
45.	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels	RNCP11651 Niveau 6
46.	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
47.	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
48.	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
49.	Conseiller patrimonial agence	RNCP 21730 Niveau 6
50.	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
51.	Master Monnaie Banque Finance Assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
52.	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
53.	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
54.	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
55.	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers	RNCP35964 Niveau 6
56.	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
57.	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
58.	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
59.	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

Annexe 3

Diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée des enseignements à 50 % de la durée totale de l'action

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
60.	BTS Banque, Conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
61.	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
62.	Attaché(e) Commercial(e)	RNCP36022 Niveau 5
63.	DEUST - Banques, organismes Financiers et de Prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
64.	DEUST - Commercialisation de Produits Financiers	RNCP2883 Niveau 5
65.	Chargé(e) de clientèle	RNCP34809 Niveau 5
66.	BTS Assurance	RNCP35473 Niveau 5
67.	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels	RNCP11651 Niveau 6
68.	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
69.	Licence Professionnelle - Commercialisation de Produits et de Services	RNCP29631 Niveau 6
70.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP30181 Niveau 6
71.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : support opérationnel	RNCP34025 Niveau 6
72.	Chargé(e) de clientèles en assurance et banque	RNCP34478 Niveau 6

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
73.	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
74.	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
75.	Conseiller de clientèle omnicanal	RNCP 35442 Niveau 6
76.	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
77.	Master Monnaie Banque Finance Assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
78.	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
79.	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
80.	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
81.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36498 Niveau 7
82.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36074 Niveau 7
83.	Licence gestion (fiche nationale)	RNCP24426 Niveau 6
84.	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
85.	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
86.	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
87.	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

Plan d'épargne interentreprise

Accord du 7 juillet 2003

[Agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

FNSF-CGT ;

SNB-CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 4, 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et non étendu, applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.
Syndicat(s) de salariés :
FEC - FO ;
FSPBA CGT ;
Banque CFTC ;
SNB CFE CGC ;
FBA CFDT.

Préambule

L'accord conclu le 7 juillet 2003 a mis en place un Plan d'Épargne Interentreprises au sein de la branche des banques AFB.

Cet accord avait été modifié par trois avenants ayant respectivement pour objet :

- d'intégrer dans le PEI de branche la fusion-absorption des fonds communs de placement d'entreprise dédiés banque avec des fonds multi-entreprises ayant des caractéristiques équivalentes (avenant du 27 mars 2006) ;*
- de prévoir la possibilité de sortie des sommes épargnées dans le PEI vers un PERCO ou vers le PERCO-I de branche (avenant du 22 avril 2008) ;*
- de supprimer les renvois aux articles du Code du travail, aux autres Codes applicables ou à la convention collective de la banque, d'intégrer des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial modifié, et d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte (avenant du 20 avril 2012).*

Le présent avenant a pour objet la mise à jour l'accord PEI de branche, à la suite des réformes successives en matière d'épargne salariale depuis sa dernière révision, en intégrant les évolutions des dispositions légales et réglementaires issues notamment des lois :

- N° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques,*
- N° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises,*
- N° 2020-1525 du 7 décembre 2020, relative à l'accélération et à la simplification de l'action publique.*

Il reprend le contenu intégral de l'accord Plan d'Épargne Interentreprises (PEI de branche), ainsi que les précédents avenants de 2006, 2008 et 2012 précités, pour une meilleure lisibilité.

Article 1

Les dispositions suivantes de l'accord PEI de branche sont supprimées et remplacées comme suit :

1 Objet

L'accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle de la banque dans le cadre de la convention collective de la banque.

Ce dispositif, créé en application des dispositions du Code du travail, est destiné à collecter l'épargne salariale dans le cadre juridique du plan d'épargne interentreprises (PEI).

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Les entreprises du secteur bancaire qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation sont donc invitées à mettre en place la participation au bénéfice de leurs salariés. Elles pourront, dans ce cas, bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à ces versements.

Ainsi, pour les entreprises qui ont l'intention d'appliquer la participation et afin de les accompagner dans leur démarche, le présent accord tient lieu d'accord de participation, à la condition qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord. Elles n'auront donc aucune procédure interne à mettre en œuvre, il leur suffira d'appliquer les dispositions de l'accord (cf. article 11).

2 Champ d'application

L'accord s'appliquera en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z et 66-19 B, et à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus

du PEI de branche.

3 **Bénéficiaires**

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2, peuvent épargner dans le cadre du PEI, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise concernée.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement, au titre de la dernière période d'activité des salariés, intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au plan.

Les retraités et préretraités peuvent continuer à épargner dans le cadre du PEI, à la condition qu'ils aient déjà versé dans celui-ci avant leur départ en retraite et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Il y a lieu de considérer comme des préretraités dont le contrat de travail est rompu :

- les bénéficiaires des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi (FNE)
- les bénéficiaires du dispositif d'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) créé dans le cadre de l'UNEDIC par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995
- les bénéficiaires d'une rente jusqu'à l'âge de la liquidation de la retraite constituée à leur profit par leur employeur auprès d'une société d'assurance, dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs

En revanche, les bénéficiaires de la cessation d'activité des travailleurs salariés (CATS) instituée par le décret 2000-105 du 9 février 2000, et dont le contrat de travail est suspendu, sont considérés comme des salariés et perçoivent une rémunération ; ils peuvent, de ce fait, bénéficier du versement complémentaire de l'employeur (cf. article 5-Modalité de l'abondement).

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent quarante-neuf salariés, les dirigeants, tels que définis par les dispositions du Code du Travail peuvent également bénéficier du plan.

4 **Alimentation du plan**

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires du salarié :
 - Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec le teneur de compte et figurant dans le bulletin d'adhésion.
- des sommes issues de l'intéressement :
 - Le salarié peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement soit versée au PEI, sous un délai de 15 jours maximum à compter de la date de son versement, après prélèvement de la CSG-CRDS. Au terme de ce délai de 15 jours, en l'absence de choix exprimé par le salarié optant soit pour le versement direct de sa quote-part d'intéressement, soit sur son affectation sur un plan d'épargne salariale, sa quote-part d'intéressement est versée au PEI de branche dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement applicable, ou, à défaut, dans les conditions prévues par le Code du travail. La quote-part d'intéressement, ou la partie de celle-ci, versée au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu.
- des sommes issues de la participation :
 - Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque salarié adhérent au PEI.
 - Le versement s'effectue avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. :
 - à l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées dans les 2 mois sur le PEI.
- de l'abondement, versement complémentaire éventuel de l'entreprise au titre du PEI.
- du transfert de sommes provenant du plan d'épargne d'entreprise de son ancien employeur.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer en cours d'année des versements exceptionnels.

Le total des versements volontaires annuels effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle.

Modalité de l'abondement

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements des salariés (abondement).

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire, il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise choisit d'abonder tous les versements volontaires des salariés, ou seulement les sommes issues de l'intéressement et/ ou de la participation, dans les limites définies par cet accord.

L'employeur peut abonder les versements volontaires des salariés au taux de 20 %, 40 %, 60 %, 80 % ou 100 % dans une limite de 500 €, 1. 000 € ou 1. 500 € des versements volontaires des salariés. Le taux et la limite sont déterminés par l'employeur.

Pour les versements des salariés excédant le montant de la limite déterminée par l'employeur en application du paragraphe précédent, l'entreprise peut abonder ces versements au taux de 10 %, 20 %, 40 % ou 60 %. En tout état de cause, le taux choisi doit être inférieur au taux défini au paragraphe précédent.

L'entreprise peut abonder dans le respect des plafonds légaux et réglementaires en vigueur.

Illustration du taux d'abondement dans la limite fixée par l'employeur :

Limites	Versements volontaires des salariés pris en compte dans la limite d'un montant de 500, 1 000 ou 1 500 euros, choisie par l'employeur	Montant des versements volontaires des salariés directement supérieur à la limite définie par l'employeur
Taux d'abondement facultatif et fixé par l'employeur	fourchette variant de 20 % à 100 %, par tranche de 20 %, ce qui offre un choix de 5 taux possibles	Soit 10 %, soit fourchette variant de 20 % à 60 %, par tranche de 20 %, ce qui offre au total un choix de 4 taux possibles ; ce taux doit être inférieur à celui choisi précédemment.

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié.

Affectation des sommes épargnées

Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE monétaire ou diversifiés, soit purs soit profilés suivants :

- Amundi Label Monétaire (100 % Monétaire)
- Impact ISR Rendement Solidaire (5 % Solidaire, 25 % Monétaire, 35 % Obligations, 35 % Actions)
- Impact ISR Équilibre (50 % Obligations, 50 % Actions)
- Avenir Équilibre (50 % Obligations, 50 % Actions)
- Amundi Label Dynamique (25 % Obligations, 75 % Actions)

Les gérants des fonds sont Amundi Asset Management et Natixis Asset Management.

Le dépositaire des avoirs des FCPE est CACEIS Bank.

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié.

Les bénéficiaires, visés à l'article 3 de l'accord du 7 juillet 2003, ont la possibilité de transférer les sommes qui ont été épargnées au titre du Plan d'Épargne Interentreprise (PEI de branche) vers :

- un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO),
- le Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises de la profession bancaire (PERCO-I de branche).

Les teneurs de comptes, Amundi et Natixis Interepargne, sont chargés de chacune de ces opérations de transfert, lorsqu'elles sont demandées par le bénéficiaire, en fonction de sa situation et de celle de son entreprise.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lorsqu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an, au-delà ils sont à la charge des porteurs de parts.

7

Conseil de surveillance des FCPE

Chaque fonds commun de placement d'entreprise visé à l'article 6 du présent PEI de branche comporte un conseil de surveillance paritaire fonctionnant conformément aux dispositions prévues par le règlement de chacun des fonds.

8

Frais de fonctionnement du conseil de surveillance des FCPE

Les frais de fonctionnement des conseils de surveillance sont pris en charge conformément aux règlements des fonds.

9

Frais de tenue de compte

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Les frais sont facturés par le teneur de comptes aux entreprises à raison du nombre de bénéficiaires au PEI.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de l'entreprise, à l'exception des retraités et préretraités visés à l'article 3 ; ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Les teneurs de compte sont Amundi ESR et Natixis Interepargne.

10

Information des salariés

Afin d'aider les salariés dans leur décision d'épargner ou non sur le plan, ceux-ci reçoivent les règlements des fonds communs de placement et une plaquette d'information ainsi que, notamment, le contenu du présent PEI de branche. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement des bénéficiaires (en particulier sur les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque). Les bénéficiaires peuvent également accéder à une documentation précise sur le fonctionnement, le rendement et les spécificités propres à chaque FCPE en consultant le site internet mis en place par chaque gestionnaire de fonds. L'entreprise transmet, sur demande d'un bénéficiaire, le lien des pages internet relatives à chaque FCPE.

Ils reçoivent, au moins une fois par an, le relevé des avoirs leur appartenant au titre du présent PEI de branche, ainsi que le rapport de gestion des FCPE et toute information relative à la situation de leur compte conformément aux dispositions légales.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PEI de branche; lorsque le salarié reçoit pour la première fois cet état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale (également remis par ailleurs à tout nouvel embauché).

En cas de changement d'adresse, il appartient au salarié d'en aviser l'entreprise en temps utile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des fonds communs de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu au III de l'article L 312-20 du Code monétaire et financier.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et qu'en conséquence, tous ses droits sont disponibles, ceux-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le fonds commun, soit transférés dans le plan d'épargne du nouvel employeur s'il y a lieu.

Les frais de tenue de compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an, après la mise en disponibilité des droits acquis des salariés qui l'ont quittée ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

11

Accès optionnel à la participation pour les entreprises conformément aux dispositions du Code du travail.

Les entreprises visées à l'article 1 §3 du présent accord et qui décident d'appliquer la participation dans le cadre du PEI de branche sont dispensées de conclure en leur sein un accord d'entreprise

a
Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'effectue conformément aux dispositions du Code du travail.

Elle s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1 / 2 \times (B - 5 C/100) \times S / VA$$

Dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise, réalisé en France et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à la Réunion, Saint Barthélémy et Saint Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant.

Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le Commissaire aux comptes de la société.

C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Leur montant est attesté par l'inspecteur des impôts ou le Commissaire aux comptes de la société.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice au titre duquel la Participation est provisionnée ; ce sont les rémunérations passibles de cotisations de sécurité sociale en l'expiration du délai de la prescription trentenaire.

VA représente la valeur ajoutée, qui, pour les banques en qualité d'établissements de crédit, est conformément aux dispositions réglementaires, déterminée par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature.

b
Bénéficiaires et répartition

Les bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation sont les salariés ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour :

- 50 % proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence ;*
- 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.*

Concernant les salaires à prendre en compte, il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues par le Code de la sécurité sociale.

Le salaire servant de base de calcul à la répartition n'est pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

La durée de présence s'entend des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (notamment congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice de fonctions de conseiller prud'hommes, congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail - à l'exclusion des accidents de trajet - ou à une maladie professionnelle). Ce droit est étendu au congé pour formation économique, sociale et syndicale dans la limite de douze ou de dix-huit jours selon les cas visés par le Code du travail.

Ainsi, la partie de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel d'attribution fixé aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Les sommes qui, en application du plafond individuel d'attribution tel que défini ci-dessus, ne peuvent être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation, pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond d'attribution, comme celui qui limite l'attribution des salaires, est calculé au prorata de la durée de présence du salarié.

c
Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation

Pendant la période d'indisponibilité, (hors perception immédiate : cf. article 12 A) les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies, après prélèvement de la CSG-CRDS, au choix de chaque salarié, dans les FCPE visés à l'article 6.

Le point de départ du délai d'indisponibilité des droits (hors perception immédiate : cf. article 12 A) demeure le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

d
Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié

Les salariés bénéficiaires de la participation au titre du présent accord exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel le choix du ou des fonds sur le(s)quel(s) ils souhaitent voir affecter les sommes qui leur sont dues.

Pour les salariés bénéficiaires de la participation qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par le présent accord, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée pour moitié sur le PERCO utilisé par leur entreprise ou, si elle en est dépourvue, sur le PERCO-I de branche (à la gestion pilotée) et, pour le reste, dans le FCPE monétaire du PEI de branche.

e
Information des salariés

Information collective

Indépendamment du rapport présenté chaque année au Conseil de surveillance de chaque FCPE, un rapport au comité social et économique s'il existe ou à la commission spécialisée créée par lui doit être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul au montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues par le Code du travail.

Dans le cas où il n'existe pas de comité social et économique, le rapport mentionné ci-dessus est doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise, à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Information individuelle

Toute répartition entre les salariés donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- s'il y a lieu, le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits individuels attribués,
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables et exigibles,
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- les conditions d'affectation, par défaut dans un PERCO ou PER d'entreprise collectif, des sommes attribuées au titre de la participation.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, sauf opposition du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ces fiches et notes sont adressées aux salariés bénéficiaires qui quittent l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après leur départ.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, chaque salarié est informé des sommes et des valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Chaque salarié adhérent recevra au moins une fois par an une copie d'un relevé des parts qui lui appartiennent avec indication de l'état de son compte.

Pour les salariés quittant l'entreprise : voir article 10.

12 Disponibilité des avoirs

A Choix pour la perception immédiate de la participation

Le bénéficiaire peut demander (pendant le délai réglementaire) à percevoir immédiatement tout ou partie des sommes lui revenant au titre de la participation, quel que soit son montant. Dans ce cas, le versement est imposable au titre de l'année au cours de laquelle les sommes sont perçues. La demande peut être effectuée lors de chaque répartition de la réserve spéciale de participation (ce choix pouvant être différent d'une année sur l'autre).

B Choix du bénéficiaire pour le blocage des avoirs

Les parts de FCPE inscrites au compte du bénéficiaire ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition.

Pour les sommes issues de la participation : pour toutes les parts acquises au cours d'un exercice, la période de blocage débute le premier jour du sixième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition.

Pour les sommes ne relevant pas de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une année civile, la période de blocage débute le premier jour du sixième mois de ladite année.

Le Code du travail énonce la liste des cas de déblocage anticipé applicables à la participation et au PEI.

La demande du salarié doit dorénavant être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de la cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité), invalidité ou surendettement.

- a. mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- b. naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'une adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge,
- c. divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d. violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire : lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application des dispositions du code civil ;
 - soit lorsque les faits relèvent de peines pouvant être aggravées telles que définies par le code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive;
- e. invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale ou devant être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- f. décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- g. cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint salarié,
- h. affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens des dispositions du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- i. affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, telle que définie par le Code de la construction et de l'habitation sous réserve

de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

j. situation de surendettement du salarié, définie par le Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

13

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

À défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

14

Durée

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

15

Révision et dénonciation de l'accord

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par le Code du travail.

16

Dépôt et Publicité

Le dépôt auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) s'effectue par la partie la plus diligente dès la signature de l'accord et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PEI de branche selon les modalités propres à l'entreprise.

17

Annexe

Sont annexés au présent règlement les règlements des fonds communs de placement concernés.»

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 15 novembre 2021. Il est déposé auprès du Ministre en charge du travail et son extension est demandée.

Sont annexées au présent avenants les notices d'informations des FCPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Préambule

Un accord mettant en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) dans le secteur bancaire, a été signé le 17 septembre 2007.

Cet accord prévoit la possibilité de recevoir des sommes provenant, notamment, du PEI de branche.

Cependant, l'accord signé le 7 juillet 2003, qui a créé le PEI de branche, ne prévoyait pas la possibilité de sortie des sommes épargnées dans ce PEI, vers un PERCO ou vers le PERCO-I de branche.

Le présent avenant autorise désormais ce transfert.

Article 1

«Transfert des sommes épargnées dans le PEI de branche»

«Les bénéficiaires, visés à l'article 1.3 de l'accord du 7 juillet 2003, ont la possibilité de transférer les sommes qui ont été épargnées au titre du Plan d'Épargne Interentreprises (PEI de branche) vers :

- un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO),
- le Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises de la profession bancaire (PERCO-I de branche)

Article 2

Les teneurs de compte, Creelia et Natixis interépargne, sont chargés de chacune de ces opérations de transfert, lorsqu'elles sont demandées par le bénéficiaire, en fonction de sa situation et de celle de son entreprise.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Mise à la retraite

Accord du 29 mars 2005

[Étendu par arr. 18 juill., 2005, JO 26 juill., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension]

Mod. par Accord 11 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :

CGT - FO ;

CFTC ;

CGT.

Préambule

Mod. par Accord 11 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :

CGT - FO ;

CFTC ;

CGT.

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail (article 16

de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Il a pour objet de permettre la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans et (*Accord 11 janv. 2006, non étendu : les mots « dès l'âge de 60 ans et » sont supprimés*) avant 65 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en œuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Cet accord a notamment pour objectif, pour les salariés et les entreprises, d'organiser une transition avec le système antérieur dans le contexte d'un recul naturel (en raison de l'âge plus élevé d'entrée dans la vie active) et légal (effet de la loi portant réforme des retraites) de l'âge de cessation de la vie active (départ ou mise à la retraite).

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E appelés ci-après «employeur».

Les cessations d'activité intervenant en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du Code du travail ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 du Code du travail ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne sont pas visées par le présent accord.

Article 2

Mise à la retraite avant 65 ans

Mod. par Accord 11 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salariés :

CGT - FO ;

CFTC ;

CGT.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

(Al. précédent remplacé par accord 11 janv. 2006, non étendu)⁽¹⁾

(1) Pendant les 7 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier des dispositions prévues aux articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale peut déroger aux délais prévus dans l'article 3.1 de l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite, après information et accord écrit du salarié, et dans le respect des dispositions légales.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale. Cette possibilité peut être mise en œuvre lorsque la salarié atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale ou avant cet âge lorsque le salarié peut bénéficier des dispositions prévues aux articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du même code. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

Article 3

Conditions et contreparties

Article 3-1

Information et échange de vues préalables

Lorsque l'employeur envisage de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans, il lui propose un entretien au moins sept mois avant la date prévue de mise à la retraite. Lors de cet entretien, le salarié fait part de ses demandes et peut faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle. L'employeur prend sa décision après examen des éléments discutés et notifie celle-ci au moins cinq mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Dans les 10 jours suivant cette notification, le salarié a la faculté de former un recours en sollicitant un nouvel entretien auprès d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou du supérieur hiérarchique de la personne, qui a mené le premier entretien, qui procède à un nouvel examen de la situation de manière à ce que, dans ce cas, la décision finale soit notifiée au moins trois mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Lors de ce second entretien, l'intéressé peut se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un

membre du personnel.

Article 3-2 **Contreparties emploi**

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en œuvre au niveau de l'entreprise. Les embauches compensatrices en contrat à durée indéterminée seront privilégiées.

L'employeur doit remplir l'une des deux obligations suivantes :

— Soit conclure deux contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour trois mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2007, puis pour la période suivante conclure deux contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour quatre mises à la retraite. Le second contrat peut être un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation ou tout autre type de contrat de formation en alternance.

— Soit conclure un contrat à durée indéterminée pour deux mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2007, puis pour la période suivante un contrat à durée indéterminée pour trois mises à la retraite.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques (telles que définies à l'article 48 alinéa 3 de la convention collective de la banque) pourront ne pas compenser les mises à la retraite intervenant dans ce cadre.

Les contreparties prévues aux troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent pas quand l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, prévu à l'article L. 321-4-1 du Code du travail, à compter de la convocation des instances représentatives du personnel à la première réunion prévue à l'article 29-2 a) de la convention collective de la banque et ce jusqu'à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'exécution de la dernière mesure du plan.

Le respect de cette obligation s'apprécie à l'issue d'un délai de six mois suivant la mise à la retraite déclenchant le seuil de la contrepartie. L'embauche peut aussi intervenir dans les six mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur communiquera au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un bilan des mises à la retraite avec contrepartie d'embauche lors de la réunion annuelle prévue à l'article L. 432-4 du Code du travail.

Article 3-3 **Formation et gestion des carrières**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la formation professionnelle quel que soit leur âge, en particulier pour maintenir leur niveau de compétence. Le suivi de la mise en œuvre de ce principe sera réalisé dans le cadre des articles L. 934-4 et D. 932-1 du Code du travail.

Afin d'adapter ou de développer les compétences des seniors (salariés âgés de plus de 45 ans), des dispositions spécifiques ont été prises dans l'accord professionnel du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation s'inscrivant dans les plans de formation des entreprises.

En outre, l'employeur propose à chaque salarié, au plus tard avant l'âge de 58 ans⁽¹⁾, un entretien ayant pour objet d'envisager la suite de sa carrière professionnelle et éventuellement les moyens afférents à mettre en œuvre en termes de formation professionnelle.

(1) Cette disposition est applicable pour les salariés ayant moins de 58 ans à la date de mise en vigueur de l'accord

Article 4 **Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord**

Un bilan des embauches compensatrices obtenues grâce à l'application du présent accord sera effectué, au plus tard le 30 juin 2007, et ensuite tous les trois ans au niveau de la branche dans le cadre d'une réunion de la Commission paritaire de la banque.

Les conditions d'application du présent accord sont précisées à l'article 5 ci-après.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail ; il entrera en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République française.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Conditions d'application de l'accord**

a)

Cet accord a, par essence, un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord ; en effet, l'article 16 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites limite à la seule branche la possibilité de déroger à l'âge

de mise à la retraite actuellement fixé à 65 ans. Les entreprises conservent en revanche la possibilité, prévue au premier alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail, de mettre en œuvre des dispositions plus favorables pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.

b)

La procédure de mise à la retraite prévue à l'article 3-1 de l'accord doit être mise en œuvre de façon loyale et ainsi permettre de prendre en considération les préoccupations personnelles, professionnelles et familiales des salariés concernés ainsi que la recherche de solutions satisfaisantes pour les deux parties tel, le cas échéant, le report de la mise à la retraite de quelques mois.

Dans le cas où l'employeur procède à la mise à la retraite à l'issue de la procédure prévue à l'article 3-1 contre l'avis du salarié, celui-ci peut faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle en saisissant la commission paritaire de recours prévue à l'article 8-2 ou à l'annexe II de la convention collective de la banque et dont le champ d'application est ainsi étendu à ce cas particulier. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la convention collective de la banque et produit des effets identiques.

c)

Pendant les sept mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié dans le cadre de l'article 2 peut déroger aux délais prévus dans l'article 3.1, après information et accord écrit du salarié, et dans le respect des dispositions légales.

d)

Un rendez-vous paritaire aura lieu à la mi-2007 en vue d'améliorer, sur la base du bilan visé à l'article 4 les contreparties en termes d'emploi, par exemple en prolongeant au-delà du 31 décembre 2007 les obligations prévues à l'article 3.2 jusqu'à cette date. Les partenaires sociaux de la branche procéderont ensuite à un réexamen triennal de l'application de l'accord.

e)

Les seniors (salariés âgés d'au moins 45 ans) sont considérés comme un public prioritaire pour la formation continue dans les banques et notamment pour les périodes de professionnalisation financées par l'OPCA Banques.

f)

L'entretien prévu au troisième alinéa de l'article 3-3 de l'accord doit avoir lieu le plus en amont possible, c'est-à-dire entre 45 et 50 ans. À cette occasion la formation ainsi que d'autres outils peuvent être envisagés si le salarié le souhaite, notamment un bilan de compétence. Les salariés de plus de 50 ans à la date d'application de l'accord doivent aussi bénéficier de cet entretien.

Pour les salariés nés jusqu'au 31 décembre 1951 au plus tard - sans préjudice des dispositions de l'accord du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques : «Observatoire et professionnalisation» et sans préjuger du résultat des négociations de branche sur la formation professionnelle en cours à la date de signature du présent accord -, les formations, arrêtées au cours de cet entretien se déroulent pendant le temps de travail. Lors du rendez-vous paritaire, prévu au d) du présent article, sera examinée la possibilité d'étendre le déroulement de ces formations pendant le temps de travail à d'autres catégories de seniors.

g)

En cas de mise à la retraite, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite correspondant à l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du Code du travail majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

- Mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base⁽²⁾ par année d'ancienneté

(2) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(3) dans l'entreprise

(3) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

- Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base⁽²⁾ par année d'ancienneté

(2) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(3) dans l'entreprise.

(3) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour

les durées prévues par la convention collective.

• Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base⁽²⁾ par année d'ancienneté

(2) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(3) dans l'entreprise.

(3) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

• Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base⁽²⁾ par année d'ancienneté

(2) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(3) dans l'entreprise.

(3) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

• Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base⁽²⁾ par année d'ancienneté

(2) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13^{ème} du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(3) dans l'entreprise.

(3) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

h)

En cas d'importance modification de l'environnement juridique, fiscal et social relatif au départ ou à la mise à la retraite les termes de l'accord seront rediscutés paritairement.

Non-discrimination par l'âge et emploi des seniors

Accord du 9 juillet 2008

[Étendu par arr. 21 avr. 2009, JO 29 avr., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 1^{er} nov. 2008]

Préambule

La profession bancaire s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité, inscrits et organisés dans sa convention collective.

La diversité doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements pris par la profession.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de l'Accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005. Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

La profession a pris d'ores et déjà plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans la profession qui figurent dans des dispositions conventionnelles (cf. notamment la préambule et les articles 22, 26-2 et 38 de l'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, l'article 3-3 sur la formation et la gestion des carrières et les points e et f de l'article 5 de l'Accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite). Ils sont réaffirmés et pérennisés par le présent accord.

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la profession bancaire, de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre, dès

maintenant, un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population, afin de promouvoir son maintien et son évolution dans l'emploi tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

Chapitre I

Non-discrimination

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Article 1

Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe⁽¹⁾.

¹ Sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi. Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNE, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de favoriser l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Article 2

Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

À cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA Banques.

Article 3

Promotion et rémunération

Les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes.

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, la branche se dote d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 45 ans.

Chapitre II

Mesures actives spécifiques de maintien et de développement dans l'emploi

Article 4

Rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, il est créé un rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

Les indicateurs de ce rapport figurent à l'annexe I du présent accord.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur trois exercices : année N, N-1 et N-2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue à l'article L. 2323-68 et suivants du Code du travail, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs visés à l'annexe I du présent accord, éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de l'entreprise.

Article 5

Gestion anticipative des emplois et des compétences

Sur la base du rapport visé à l'article précédent, des informations et des données fournies par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la

branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises bancaires, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors, de deux indicateurs spécifiques :

- Structure des départs par famille de métiers et catégories professionnelles par tranches d'âge : 45/49 ans, 50/55 ans et plus de 55 ans.
- Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers selon les 3 tranches d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, plus de 61 ans.

Les outils de la GPEC seront abordés dans le cadre de la négociation globale prévue au titre III - Place de la négociation collective - point B de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Article 6

Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

L'employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière. Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur).
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité,
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat⁽²⁾ permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire.

² L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

Article 7

Modalités d'application du DIF aux salariés de plus de 50 ans

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, le salarié de plus de 50 ans peut la compléter, éventuellement par anticipation, au moyen de ses droits au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

Article 8

Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article 38 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005.

Article 9

Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager, une VAE, les partenaires sociaux ont convenu, à l'article 13 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques, de mettre à leur disposition une rubrique d'information sur le site Internet de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes dans la banque.

Article 10 **Période de professionnalisation**

Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, et après l'avoir déterminé tant dans l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 que dans l'Accord relatif à la mise à la retraite avant 65 ans du 29 mars 2005, la profession bancaire réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

Chapitre III **Maintien dans l'emploi**

Article 11 **Engagement de la profession bancaire**

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans tous motifs confondus, qui se situe en 2007 à 58,9 ans, pour atteindre 60 ans au 31 décembre 2012, soit en moyenne un trimestre par an, à partir de 2009.

La branche professionnelle invite les entreprises de plus de 300 salariés à proposer à leurs partenaires sociaux, lors des négociations d'entreprises, deux objectifs chiffrés complémentaires parmi les rubriques telles que recrutement et mobilité, accès à la formation professionnelle continue, promotion et rémunération, gestion anticipative des emplois et des compétences, entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, DIF pour les plus de 50 ans, bilan de compétences pour les 45 ans et plus, VAE ou périodes de professionnalisation.

Après quatre années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

Article 12 **Rôle de la CPNE**

Chaque année, la CPNE examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures permettant de respecter l'engagement ci-dessus.

Chapitre IV **Fin de carrière**

Article 13 **Modalités d'aménagement des fins de carrière**

À l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites Internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

Chapitre V **Dispositions finales**

Étant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

Article 14 **Suivi de l'accord et rôle de la CPNE**

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et

généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNE demande à l'Observatoire de la branche de procéder à des études⁽³⁾ sur l'évolution de métiers bancaires, et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

³ L'Observatoire a terminé en 2008 une étude sur les métiers de back-office et de support de la BFI et entreprend l'étude sur les métiers de back-office et de support de la banque de détail.

La CPNE examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNE, afin d'examiner et d'analyser, d'une part, le rapport prévu à l'article 4 et, d'autre part, la croissance de l'indicateur énoncé à l'article 11 du présent accord. Sur la base de cette analyse, la CPNE peut proposer des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord et examiner la pertinence des indicateurs du rapport annuel.

Article 15 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des mesures spécifiques, arrêtées en fonction de la situation d'emploi des seniors à la date de signature du présent accord, en matière de gestion des ressources humaines prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 du chapitre II et à l'article 11 du chapitre III qui cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2012.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

Les partenaires sociaux conviennent en outre de se revoir après la promulgation des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors afin d'envisager, en tant que de besoin, l'adaptation du présent accord.

Article 16 **Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E.

Cet accord présente un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord. L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Annexe I - Rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors

a) Structure des effectifs par âge et par sexe

1. Pyramide des effectifs par sexe et par classes d'âge de 5 ans

b) Effectifs par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs rémunérés par catégories professionnelles.

2. Structure des effectifs rémunérés par famille de métiers⁽⁴⁾ et par catégories professionnelles.

⁴ Cf. annexe II.

c) Temps partiel par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles (sans durée de travail).

d) Embauches par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des embauches par catégories professionnelles.

2. Structure des embauches par famille de métiers⁽²⁾ et par catégories professionnelles.

² L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

e) Promotions des salariés de 45 ans et plus

1. Évolution dans le temps du taux de promotion.

f) Formation des salariés de 45 ans et plus

1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

2. Nombre total de périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA et nombre d'entreprises ayant conclu des périodes.

3. Durées des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA par famille de métiers⁽²⁾.

² L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

g) Départs

1. Structure des départs par famille de métiers⁽²⁾ et catégories professionnelles par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans.

² L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

2. Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers⁽²⁾ selon les 3 classes d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, 62 ans et plus.

² L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

Annexe II - Classement des métiers-repères par famille de métiers

(au 31 décembre 2006)

Convention collective 2000

Métiers-repères au 1^{er} janvier 2006

Force de vente	Chargé d'accueil et services à la clientèle Chargé de clientèle particuliers Chargé de clientèle professionnels Chargé de clientèle entreprises Conseiller en patrimoine Responsable d'un point de vente
Banque de financement et d'investissement	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers Opérateur de marché
Traitement des opérations	Techniciens administratifs des opérations bancaires Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires Responsable de projet informatique et organisationnel Informaticien
Supports	Inspecteur, auditeur, déontologue Analyste risques Juriste, fiscaliste Métiers ressources humaines Assistant technique, secrétaire Spécialiste du marketing Contrôleur de gestion Métiers Comptabilité Métiers communication Chargés d'activités non bancaires Responsabilité d'unité ou expert traitant des activités non bancaires

Incivilités et violences émanant du contact avec la clientèle

Accord du 15 novembre 2006

[Étendu par arr. 19 mars 2007, JO 3 avr., à l'exception des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la Bourse exclus de l'extension]

(Annulé et remplacé par Accord du 14 novembre 2024)

Préambule

Les Partenaires sociaux de la branche sont particulièrement préoccupés par l'augmentation du nombre des incivilités et violences dont sont victimes les salariés des banques de la part de la clientèle. Ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et psychique des salariés qui en sont victimes. Les Partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société. Ils considèrent cependant qu'il est important que la profession joue pleinement son rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène.

Un séminaire a été organisé le 5 décembre 2003 afin de recenser les travaux, recherches et actions menés dans des

entreprises de secteurs différents, d'analyser avec la participation de spécialistes les causes externes ou environnementales de ces agressions et incivilités avec les conséquences sur la santé des salariés, et enfin de voir dans quelle mesure ce phénomène dont l'ampleur dépasse largement l'entreprise pouvait être pris en charge de manière efficace. L'organisation de ce séminaire, auquel ont été conviées les entreprises, a permis une prise de conscience du phénomène, la poursuite de la réflexion en entreprise, et a parfois suggéré la mise en place de procédures.

C'est dans la continuité que s'inscrit aujourd'hui la démarche des Partenaires sociaux de la branche qui, au-delà des mesures déjà prises par les entreprises (publication des tarifs, traitement des réclamations, médiation ainsi que formation à l'accueil...), vise :

- 1) À établir un diagnostic,
- 2) À identifier des mesures de prévention,
- 3) À préconiser des mesures de suivi pour les victimes.

Article 1 Diagnostic

Article 1-1 Cadre et Définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique).

L'incivilité est définie comme la non observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé morale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1-2 Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

• **d'agressions verbales :**

- Injures (R.621-2 du Code pénal)
- Insultes (R.624-4 et 132-77 du Code pénal)
- D'ordre général
- Raciales
- Homophobes
- Menaces
- De mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)
- Autres menaces - intimidations (R.623-1 du Code pénal)
- De dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

• **d'agressions comportementales :**

- Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
- Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
- Bruits et tapages injurieux (R.623-2 du Code pénal)
- Destructures et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du Code pénal)
- Obstruction (431-1 du Code pénal)

• **d'agressions physiques :**

- Violences légères (Articles R.625-3, R.625-1 et R.624-1 du Code pénal)
- Coups et blessures volontaires (Notion d'intention)
Articles R.625-3, R.625-1 et R.624-1 du Code pénal
- Articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal
- Homicides

Article 1-3 Éléments déclencheurs

Les «incivilités» ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale

bancaire. Un certain nombre d'éléments déclencheurs principaux peuvent être relevés :

- refus de décaisser (y/c pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;
- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;
- saisie-arrêt sur le compte ;
- suppression de service.

S'agissant des mesures, même s'il apparaît difficile pour les entreprises de lutter contre l'augmentation générale de la violence dans la Société sur laquelle il est clair qu'elles n'ont pas de prise réelle, il semble néanmoins important de prendre en considération cet état de fait afin d'éviter qu'il se banalise et se développe.

Article 2

Mesures de prévention

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial et évolue dans un contexte très concurrentiel. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ceux-ci ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

Article 2-1

Politique d'Information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

- Mise en œuvre d'une information préalable et de qualité (par exemple sur les produits proposés, leur coût, la prise de frais, en cas de report de rendez-vous, ...),
- Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, ...).

Article 2-2

Information et formation du personnel

- Adapter les comportements aux circonstances,
- Soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister à l'acquisition de techniques leur permettent d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Les types de formation suivants peuvent être listés :

- Formation à l'accueil,
- Formation à la détection en amont des agresseurs potentiels
 - éléments précurseurs,
 - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler l'agresseur potentiel, à faire appel à la hiérarchie, au traitement des réclamations),
 - propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur),
- Formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter - soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence),
- Formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression (attitude à adopter - insuffler un esprit de solidarité).

Contact sera pris avec le Centre de Formation de la Profession Bancaire pour le développement de produits ou modules de formation en ce sens.

La formation sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités est incluse dans les formations destinées au personnel en contact avec la clientèle.

Article 2-3

Équipements

- Dispositif d'alerte,
- Télésurveillance.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des dispositifs de télésurveillance.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des points de vente.

Article 3

Mesures de suivi pour les victimes

Article 3-1

Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques, et de rechercher des mesures de prévention adéquates.

Sont suggérés en ce sens :

- Un recensement annuel des incivilités selon des modalités propres à l'entreprise,
- Si nécessaire, ce recensement fait l'objet d'une analyse dans l'entreprise,
- Les résultats de cette analyse faisant ensuite l'objet d'une information et d'une discussion devant les partenaires sociaux compétents, en particulier le CHSCT.

Article 3-2

Mesures prises après l'incident

Comme cela est déjà souvent le cas dans les établissements, les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés victimes d'incivilités. Dans cette optique les procédures suivantes pourraient être mises en place :

- Chaque incident se traduisant par des violences physiques donne lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves à l'intégrité physique (par exemple en cas de menace de mort) et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés en cas d'éventuelles suites psychologiques ; la déclaration d'accident du travail est établie, en tant que de besoin, dans les autres cas.
- Des mesures d'accompagnement (médical, social, de soutien hiérarchique, de suivi psychologique) prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves à l'intégrité physique afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident ; ces mesures sont aussi, en tant que de besoin, déployées dans les autres cas.
- En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Article 3-3

Suites pénales

Le cas échéant lorsque les salariés en auront pris l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure et pendant son déroulement.

En cas de violences physiques ou de menaces graves à l'intégrité physique (par exemple en cas de menace de mort), l'entreprise prend en charge les frais de procédure.

Article 4

Groupe technique paritaire

Il est constitué un Groupe Technique Paritaire en application de l'article 7 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 qui a pour mission de procéder à l'évaluation du phénomène des incivilités.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Accord du 16 décembre 2009

[Étendu par arr. 17 mai, JO 27 mai]

(Annulé et remplacé par Accord du 14 novembre 2024)

Préambule

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des violences subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés des banques, les partenaires sociaux ont acté leur engagement de suivre et prévenir ce phénomène dans un accord unanime, dès novembre 2006.

En effet, ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les Partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société. Ils considèrent cependant qu'il est important que la profession joue pleinement son rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Aussi, plus de 2 ans après la signature de l'accord de novembre 2006, une enquête a été réalisée auprès des banques afin d'évaluer la portée de ce phénomène, de recenser les mesures de prévention et d'apprécier les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre par les entreprises vis-à-vis des salariés en relation avec la clientèle. Cette enquête a permis de quantifier et qualifier ce phénomène et de rendre compte des démarches et des actions conduites par les entreprises pour prévenir et contenir ces formes d'agressions⁽¹⁾.

(1) Sur la base de résultats représentant 70 % des effectifs de la profession.

Devant la pérennisation de ce phénomène et l'augmentation générale de la violence dans la Société, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord qui soit à durée indéterminée.

C'est dans cet esprit et dans la continuité du précédent accord que s'inscrit aujourd'hui la démarche des Partenaires sociaux de la branche qui, au-delà des mesures déjà prises par les entreprises (publication des tarifs, traitement des réclamations, médiation ainsi que formation à l'accueil...), vise à :

- 1) préciser les caractéristiques des incivilités,
- 2) identifier des mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés,
- 3) préconiser des dispositifs d'assistance,
- 4) évaluer les incivilités.

Article 1

Caractéristiques des incivilités

Article 1-1

Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique).

L'incivilité est définie comme la non observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1-2

Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

• d'agressions verbales :

- Injures (R. 621-2 du Code pénal)
- Insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal)
- ^ D'ordre général
- ^ racistes
- ^ discriminatoires

— Menaces

^ De mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)

^ Autres menaces - intimidations (R. 623-1 du Code pénal)

^ De dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

• **d'agressions comportementales :**

— Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)

— Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)

— Bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal)

— Destructures et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal)

— Obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal).

• **d'agressions physiques :**

— Violences légères (Articles R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal)

— Coups et blessures volontaires (Notion d'intention)

Articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal

Articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal

— Homicides (Articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal)

Article 1-3 **Éléments déclencheurs**

Les «incivilités» ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale bancaire - au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession - parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

— refus de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;

— exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;

— prise de frais ;

— erreur de la banque ;

— carte bancaire retenue par un DAB ;

— attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;

— panne ou dysfonctionnement des automates ;

— erreur de manipulation d'un automate ;

— information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;

— saisie-arrêt sur le compte ;

— suppression de service ;

— ...

Article 2 **Mesures de prévention**

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

Article 2-1 **Politique d'Information et transparence vis-à-vis de la clientèle**

— Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous,...).

— Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter,...).

— Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Article 2-2

Information et formation du personnel

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du Plan de formation de l'entreprise (hors Alternance) :

Cette formation fait l'objet d'une action spécifique qui peut être incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de «formation Métiers», d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent essentiellement à :

- adapter les comportements aux circonstances,
- soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- Formation à l'accueil,
- Formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs
 - signes précurseurs d'une manifestation d'agressivité,
 - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations),
 - propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur).
- Formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter - soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence).
- Formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression (attitude à adopter - insuffler un esprit de solidarité).

Le Centre de Formation de la Profession Bancaire met à la disposition des banques des produits ou modules de formation sur la gestion des incivilités.

Une plaquette d'information sera élaborée au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression. Elle sera mise à la disposition des entreprises bancaires.

Les entreprises s'engagent à remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres, une plaquette d'information dédiée.

Article 2-3

Équipements

Un certain nombre de dispositifs peuvent contribuer à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques.

De même, les entreprises ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle.

Article 3

Dispositifs d'assistance

Article 3-1

Mesures d'accompagnement des salariés agressés

Comme cela est déjà souvent le cas dans les établissements de la Profession, les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment que :

- Chaque incident donne lieu à signalement suivant une procédure propre à l'entreprise.
- Les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés.
- Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en oeuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident : accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités.
- Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.
- À ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.
- Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.
- En cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.
- Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en oeuvre : les banques s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles.
- L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.
- Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge à titre gracieux par l'entreprise.

Article 3-2

Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

— En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive. Les entreprises prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

Article 4

Évaluation des incivilités

Article 4-1

Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les entreprises procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier avec le CHSCT ou l'instance de représentation compétente.

Article 4-2

Information des institutions représentatives du personnel

Les entreprises bancaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CHSCT ou autre), lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et violences dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement

à communiquer, lors d'une réunion CHSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et violences, à informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT ou l'instance de représentation compétente est informé rapidement par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

Article 5 **Groupe technique paritaire**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un Groupe Technique Paritaire, en application de l'article 7 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui a pour mission de procéder une fois par an à l'évaluation du phénomène des incivilités notamment à partir de la fiche de recensement - figurant à l'annexe 1 de l'accord - élaborée paritairement au niveau de la branche professionnelle.

Article 6 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 17 novembre 2009. Il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en oeuvre de l'accord,
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 7 **Champ d'application et entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z , 94.12Z , 94.99Z , et 66.19B .

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Accord du 14 novembre 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

Préambule

Conscients du développement des incivilités et des agressions/violences émanant de la clientèle et du public à l'encontre des salariés des banques dans le cadre de leur activité professionnelle, et de ses conséquences sur leurs conditions de travail, les partenaires sociaux ont acté leur engagement de suivre et prévenir ce phénomène dans un accord unanime, dès novembre 2006.

En effet, ces incivilités et agressions/violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et agressions/violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Depuis ce premier accord, les modes de relation avec la clientèle se sont étendus et diversifiés. En lien direct avec ces évolutions sont apparus de nouveaux types d'incivilités et d'agressions/violences auxquels peuvent être exposés les salariés dans l'exercice de leur activité.

Ces nouvelles formes d'incivilités et agressions/violences, qui s'ajoutent à celles en présentiel, sont liées à la dématérialisation croissante des relations avec la clientèle : incivilités et agressions/violences par téléphone (lors d'appels

en agence ou sur les plateformes téléphoniques...), par SMS, par courriel, par visio, chat, et également sur les réseaux sociaux. Ces dernières incivilités et agressions/violences, dites numériques, sont par ailleurs susceptibles d'être véhiculées par toutes formes de médias et sont visibles sur tous types d'écrans (ordinateurs fixes, portables, téléphones mobiles, tablettes...). Les outils de communication numériques apparaissent alors comme de nouveaux canaux de diffusion des incivilités et agressions/violences déjà existantes. Ils offrent en conséquence un potentiel démultiplié de diffusion et d'exposition notamment à travers les mises en copie, la traçabilité, l'anonymat, la «virilité», l'exposition sur les réseaux sociaux, etc.

Les partenaires sociaux sont conscients que le développement des incivilités et agressions/violences est largement en relation avec la dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la société. Ils considèrent cependant important que la profession joue pleinement son rôle pour prévenir, mesurer et contribuer à réduire ces comportements et accompagner les victimes.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans une démarche de prévention et de protection de la santé du salarié, conformément aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Trois Accords nationaux interprofessionnels (ANI) font également référence en matière de violences externes :

- l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail,
- l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail,
- l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail transposé dans la loi du 2 août 2021.

Compte tenu de la pérennisation des incivilités et agressions/violences et de leur extension via les nouveaux moyens digitaux et d'une façon plus générale de l'augmentation de la violence dans la société, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord pour une durée indéterminée.

C'est dans cet esprit et dans la continuité du précédent accord que s'inscrit aujourd'hui la démarche des partenaires sociaux de la branche qui, au-delà des mesures déjà prises par les entreprises (publication des tarifs, traitement des réclamations, médiation ainsi que formation à l'accueil...), vise à :

- 1) Préciser les caractéristiques des incivilités et agressions/violences,
- 2) Identifier des mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés,
- 3) Préconiser des dispositifs d'assistance,
- 4) Evaluer les incivilités et agressions/violences.

Article 1 **Caractéristiques des incivilités et agressions/violences**

Article 1-1 **Cadre et définitions**

Entrent dans le champ de la démarche paritaire toutes les incivilités et agressions/violences commises par la clientèle ou le public dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique, échanges via les réseaux sociaux professionnels, visioconférence), tant dans le cadre habituel de son lieu de travail qu'en présentiel ou à distance, ou sur Internet.

Les incivilités et agressions/violences qui peuvent prendre la forme d'insultes, menaces ou agression physiques ou psychologiques exercées contre un salarié sont des manifestations de violence liées au travail. Elles vont du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

Les incivilités et agressions/violences sont définies comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elles relèvent de comportements incivils ou agressifs du public envers les salariés (Guide INRS Travailler en contact avec le public). Elles constituent un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1-2 **Formes des incivilités et agressions/violences**

Les incivilités et agressions/violences peuvent prendre la forme de manière exhaustive :

- D'agressions verbales ou écrites :
 - injures (R. 621-2 du Code pénal),
 - diffamation,
 - insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal) :
- m d'ordre général,

m racistes,

m de nature sexistes ou sexuelles,

m discriminatoires.

- menaces (directe, indirecte, concernant le salarié ou ses proches) :

m de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal),

m autres menaces - intimidations (R. 623-1 du Code pénal),

m de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal).

• *D'agressions comportementales :*

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal),

- chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal),

- bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal),

- destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal),

- de nature sexistes ou sexuelles.

• *D'agressions physiques :*

- violences (Articles R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal),

- de nature sexistes ou sexuelles,

- coups et blessures volontaires (Notion d'intention) :

m articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal,

m articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal.

- obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal),

- homicides (Articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal).

• *D'agressions « numériques » :*

Ces agressions couvrent les actes de dénigrement, d'injures, de menaces, ou de harcèlement, commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique (art. 222-33-2-2 du Code pénal).

Indépendamment des incidents susceptibles d'être sanctionnés pénalement, les parties signataires soulignent la grande diversité des formes que peuvent prendre les incidents liés aux incivilités et agressions/violences et contribuant ainsi à la dégradation de la relation clientèle (signes d'impatience, ton déplaisant, regard agressif...). Ce type de comportements plus bénins et ne pouvant en conséquence être recensés doit néanmoins faire l'objet d'une vigilance afin qu'ils n'évoluent pas en comportements agressifs pénalement répréhensibles.

Article 1-3

Incidences de ces comportements

Pour les salariés : les actes de violences physiques ou verbales portent atteinte à la dignité, au respect et à l'intégrité des personnes. La santé physique et psychologique des salariés peut en être altérée, y compris gravement, de manière immédiate mais également à moyen terme par des effets différés.

Pour les entreprises : impacts sociaux et humains, économiques, productifs, de réputation, les violences externes peuvent s'avérer lourdes de conséquences pour l'entreprise en divers coûts directs et indirects.

Article 2

Mesures de prévention

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et accompagne les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, s'exerce dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec la clientèle ou le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3 ci-après) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités ou en agressions/violence.

Article 2-1

Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

La politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle s'articule autour de :

- son information préalable en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers,

-
- une Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, ...),
 - son information sur les différents canaux possibles pour réaliser ses opérations bancaires : agences, plateformes téléphoniques, bornes, application mobile et son accompagnement dans l'appropriation de ces outils.

Article 2-2

Information et formation du personnel

Tout salarié au contact avec la clientèle est potentiellement exposé aux incivilités et agressions/violences et bénéficie d'une action de formation appropriée.

Les actions de prévention et de traitement des incivilités et agressions/violences relèvent du DUERP et du PAPRI-PACT pour prévenir et agir contre les incivilités et agressions/violences dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié.

Elles visent notamment à :

- adapter les comportements aux circonstances, ainsi qu'aux divers modes de gestion de la relation client notamment à distance (téléphone, visio, chat...),
- accompagner les salariés au contact de la clientèle, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, et par la formation continue y compris de la ligne managériale.

L'information et la formation interviennent en particulier à l'embauche du salarié, lors d'une première prise de poste dans une agence bancaire, ou une plateforme de relations clientèle, ou lorsque l'agencement ou le fonctionnement de l'agence est modifié, et que cela nécessite d'interroger les conséquences sur la sécurité.

L'information et la formation des salariés peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- formation à l'accueil,
- formation à la gestion des comportements :
 - m* détection des comportements potentiellement agressifs,
 - m* conduite à tenir pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel au management, à traiter des réclamations,
 - m* propositions de solutions en fonction des situations potentiellement conflictuelles pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur),
 - m* appréhension et gestion de l'agressivité numérique.
- formation du management : attitude à adopter, soutien des salariés pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence,
- formation du collectif, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression : attitude à adopter, insuffler un esprit de solidarité et d'entraide.

L'École Supérieure de la Banque met à la disposition des banques des produits ou modules de formation sur la gestion des incivilités et agressions/violences.

Une plaquette d'information sera régulièrement actualisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre d'un groupe technique paritaire «d'experts sécurité», afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et agressions/violences et les mesures d'accompagnement possibles après une agression. Elle sera mise à la disposition des entreprises bancaires.

Les entreprises s'engagent à mettre à disposition une information dédiée aux salariés exposés aux incivilités et agressions/violences de la clientèle selon des modalités qui leur sont propres.

Article 2-3

Équipements

Un certain nombre de dispositifs peuvent contribuer à prévenir ces incivilités et agressions/violences tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités et agressions/violences),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques,
- signalétique extérieure pour préciser le type d'agence (ex. : pas de service de caisse/devises, horaires d'ouverture,

etc.),

- agent de surveillance.

De même, les entreprises ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à réduire ou à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent avoir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions opérationnelles d'organisations en relation avec la clientèle.

Article 3 **Dispositifs d'assistance**

Article 3-1 **Mesures d'accompagnement des salariés agressés**

Les partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités et agressions/violences. Les entreprises établissent, adaptent et suivent ce dispositif d'accompagnement, qui donne lieu à procédure écrite pour assurer son efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des déclarations. Sont ainsi mises en place et portées régulièrement à la connaissance des salariés les solutions de déclaration et d'accompagnement. Elles prennent différentes formes afin de viser la systématisation et la facilitation des déclarations.

Les employeurs soutiennent les salariés subissant des incivilités ou agressions/violences graves qui souhaitent effectuer un dépôt de main courante ou de plainte, en apportant un appui à la fois managérial et juridique. Les partenaires sociaux soulignent, à ce titre, la nécessité de poursuivre les efforts en ce sens afin d'afficher une «tolérance zéro» à l'encontre des auteurs d'incivilités et agressions/violences.

3-1-1 **Des mesures de soutien pour le salarié**

Chaque incivilité ou agression/violence (cf. article 1-2) donne lieu à signalement suivant une procédure propre à l'entreprise, étant entendu que chaque incivilité ou agression/violence doit pouvoir être signalée par le salarié l'ayant subie.

Les incivilités et agressions/violences peuvent donner lieu à une déclaration d'accident du travail même si le salarié n'a pas d'arrêt de travail ni d'atteinte physique. Une déclaration d'accident du travail est établie en cas d'incivilité et agression/violence grave, quelle qu'en soit sa forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts du salarié l'ayant subie.

Des mesures d'accompagnement à la charge de l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé physique ou mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'évènement ou si le salarié victime ou témoin en exprime ensuite le besoin : accompagnement médical, social, soutien managérial, accompagnement psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres formes d'incivilités et agressions/violences. Elles peuvent s'accompagner de la présence d'un agent de surveillance ou d'un autre dispositif à chaque fois que l'entreprise le jugera nécessaire.

Plusieurs acteurs peuvent accompagner le salarié dans ses démarches. Au sein de l'entreprise : RH, référents, représentants du personnel, médecine du travail et assistantes sociales de l'entreprise ; et à l'extérieur : médecine du travail et assistantes sociales de services interentreprises, dispositif de soutien psychologique, inspection du travail, défenseur des droits, tél 3919, ...

Un système de veille et d'assistance en lien avec la e-réputation de l'entreprise et des salariés peut être développé pour soutenir le salarié et sa e-réputation.

3-1-2 **Des mesures d'accompagnement juridique du salarié**

Lorsque les salariés en prennent l'initiative, il est important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.

À ce titre, le salarié qui décide de porter plainte pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte incluant la «domiciliation» du salarié à son adresse professionnelle. Cela s'inscrit dans un souci de protection et de sécurité du salarié dépositaire de la plainte.

Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une

personne mandatée par celui-ci.

En cas de violences physiques ou de menaces graves ou répétitives, quelle qu'en soit la forme, pouvant aussi porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.

L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité et agression/violence commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.

3-1-3

Des mesures d'accompagnement RH du salarié

Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les banques s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités et agressions/violences, au regard des postes disponibles.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir déclaré de tels agissements ou pour avoir témoigné.

Article 3-2

Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités et agressions/violences

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités et agressions/violences y compris numériques, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les entreprises prennent toutes mesures appropriées et graduées vis-à-vis de leurs auteurs, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement, changement de portefeuille, mesures pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

Article 4

Évaluation des incivilités et agressions/violences

Article 4-1

Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic de la situation des incivilités et agressions/violences en collectant des informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention et d'accompagnement adéquates, les entreprises procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités et agressions/violences selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier au sein de la commission SSCT ou l'instance de représentation adaptée.

Article 4-2

Information des institutions représentatives du personnel

Les entreprises bancaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CSE, commission SSCT ou autre), au fil de l'eau et/ou périodiquement de l'ensemble des incivilités et agressions/violences dont ont été victimes les salariés. Elles communiquent annuellement, lors d'une réunion du CSE, de la commission SSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et agressions/violences, et l'informe des circonstances des agressions et lui présente le dispositif de prévention mis en place et les actions d'information et de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menace grave quelle qu'en soit leur forme pouvant porter atteinte à la santé mentale, la commission SSCT ou l'instance de représentation compétente est informée rapidement par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression, tout au plus dans les quinze jours de la réception de la déclaration d'accident du travail.

Article 5

Groupe technique paritaire

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un Groupe Technique Paritaire, en application de l'article 7 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui a pour mission de procéder une fois par an à l'évaluation du phénomène des incivilités et agressions/violences notamment à partir de la fiche de recensement - figurant en annexe de l'accord - élaborée paritairement au niveau de la branche professionnelle.

Article 6
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord,*
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.*

Article 7
Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

Elles se substituent à tout accord antérieur ayant le même objet qui devient caduc.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Annexe

Formulaire commun à la branche de la banque

Recensement des incivilités et agressions / violences à l'encontre des salariés des banques dans le cadre

de leur activité professionnelle

		Répartition par zone géographique		Par sexe		Par nature de relation		Par fonction							Par formes d'incivilités (*) Cf. article 1.2)								Nombre de dépôts de plaintes (**)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
																							Par les sala- riés		Par les en- tre- prise s																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

Caractéristiques de ces incivilités et agressions/ violences

Nous vous remercions de bien vouloir nous préciser quelles sont les évolutions constatées en matière d'incivilités

et de agressions / violences et notamment sur leurs caractéristiques et circonstances.

Élections prud'homales du 3 décembre 2008

Accord29 février 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

SNB CGC.

Article 1

Pour permettre aux salariés de participer au scrutin des élections prud'homales du 3 décembre 2008, les employeurs fixeront les modalités pratiques permettant aux salariés de s'absenter soit tous en même temps, soit en groupes distincts ou individuellement, tout au long de la journée.

Ces absences ne peuvent donner lieu à aucune diminution de rémunération (article L. 513-4 alinéa 6 du Code du Travail).

Les entreprises ayant un ou plusieurs sites d'au moins 1000 salariés sont invitées à se rapprocher de leur commune pour y implanter un ou plusieurs bureaux de vote.

Une fois la circulaire précisant les modalités de vote électronique parue, les partenaires sociaux de la branche se réuniront afin d'examiner et de se concerter sur les éventuels problèmes spécifiques qui pourraient se présenter.

Article 2

La rémunération des membres du bureau de vote, c'est-à-dire :

- le Président,*
- les assesseurs,*
- le secrétaire,*

n'est pas prévue par la loi ; toutefois, les banques accorderont à ces personnes le temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission en autorisant les absences requises sans diminution de salaire.

Les scrutateurs, dont la mission consiste à dépouiller les votes et qui, de ce fait, peuvent être amenés à quitter l'entreprise avant la fin de l'horaire de travail, pourront également s'absenter sous réserve de justifier le départ anticipé et cette absence n'entraînera pas de retenue sur le salaire.

Le temps passé à l'accomplissement de leur mission sera considéré comme temps de travail effectif.

Article 3

Conformément à la loi, chaque liste de candidats a le droit d'être représentée dans chaque bureau de vote par un délégué habilité à contrôler toutes les opérations de vote.

Les délégués de liste et les mandataires de listes pourront utiliser leur crédit d'heures dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical, dans la limite des soldes restants. Dans le cas contraire, le temps d'absence nécessaire pour remplir leurs fonctions ne sera pas rémunéré par l'employeur mais sera assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1.

Article 4

Le présent accord est conclu pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 et prendra fin automatiquement au lendemain de cette date, il cessera alors de plein droit de produire tout effet.

Les parties signataires conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Commission paritaire en formation «approbation»

Accord du 27 septembre 2010

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, 3 mai]

En application des dispositions issues de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les signataires du présent accord conviennent que la Commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées ci-dessous, se réunir en formation «Approbation».

Les modalités de fonctionnement de cette nouvelle formation, détaillées ci-après, complètent les dispositions énoncées à l'article 8 de la convention collective de la Banque du 10 janvier 2000.

Le présent accord fixe la mission, la composition et régit les règles de fonctionnement de la Commission paritaire de la banque en formation «Approbation» (dénommée CPBA ci-après) dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail.

Article 1 Mission

La CPBA émet un avis sur la validité des accords conclus⁽¹⁾ par le Comité d'Entreprise, la Délégation Unique du Personnel ou à défaut la Délégation du Personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

À l'exception des accords mentionnés à l'article L 1233-21 du Code du travail.

Elle contrôle exclusivement que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire de branche compétente dûment saisie doit alors se prononcer sur la validité de l'accord au plus tard dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

Article 2 Composition

La Commission paritaire de la banque en formation «Approbation» se compose d'une part des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (1 titulaire et 2 suppléants par organisation) et d'autre part des représentants des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Le suppléant siège en cas d'indisponibilité du titulaire, qu'il remplace alors dans l'ensemble de ses prérogatives.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations - syndicale et patronale - sont représentées.

Article 3 Fonctionnement

La CPBA se réunit lorsqu'elle a valablement été saisie d'une demande de validation dans le respect des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail.

3.1

Seules les entreprises relevant du champ de la convention collective de la Banque en application de son article premier peuvent valablement saisir la Commission paritaire de la banque en formation «Approbation». À défaut, les entreprises se verront notifiées un avis de rejet de leurs demandes pour incompétence de la CPBA.

3.2

La saisine se fait par courrier en recommandé avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen permettant de s'assurer de la date de début du délai de quatre mois dont la CPBA dispose pour se prononcer en application des règles en vigueur.

3.3

La demande de saisine doit comprendre les documents suivants :

- Un exemplaire original de l'accord signé ;
- Une copie du procès-verbal des dernières élections de l'instance représentative du personnel signataire faisant apparaître la qualité des signataires ;
- Le cas échéant, un procès-verbal de l'instance représentative du personnel validant l'éventuel mandat de signature de l'accord ;
- Une attestation de l'employeur certifiant :

-
- d'une part que les effectifs de l'entreprise sont bien inférieurs à 200,
 - d'autre part qu'il n'existe pas de délégués syndicaux au moment de la négociation et de la signature de l'accord, ni au sein de l'entreprise, ni au sein de l'établissement,
 - et enfin que les organisations syndicales représentatives de branche ont bien été informées de la décision de l'entreprise d'engager des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail.

Article 4 **Modalités d'instruction des demandes d'approbation**

Le délai de 4 mois dont la CPBA dispose pour se prononcer débute à la date de réception par le secrétariat de la Commission paritaire de la banque de la demande de validation, accompagnée a minima de l'accord signé à examiner.

Le secrétariat de la Commission paritaire de la banque répond au plus tard sous 10 jours ouvrés :

- soit que la CPBA est incompétente et doit rejeter la demande, sans nécessité de se réunir, l'entreprise ne relevant pas de droit de l'application de la convention collective de la Banque,
 - soit, dans les autres cas, en accusant réception de la demande et en indiquant la date de réunion de la CPBA alors fixée. Cet accusé de réception peut, le cas échéant, s'accompagner d'une demande de complément de pièces.
- Dans tous les cas (saisine rejetée ou acceptée), le secrétariat en informe les organisations syndicales représentatives de branche en leur adressant une copie de la réponse motivée.

L'entreprise dispose d'un délai maximum de 3 semaines pour transmettre l'ensemble des éléments requis, cités au point 3.3. L'absence d'un de ces éléments entraîne l'ajournement de la réunion de la CPBA qui ne pourrait se prononcer sur la validité de l'accord. Une nouvelle saisine de demande d'approbation du même accord est alors possible dans les mêmes conditions.

En toutes hypothèses, la réunion de la CPBA se tient dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine régulière, c'est à dire lorsque la saisine comprend la totalité des pièces précitées.

Le secrétariat de la Commission paritaire de la banque adresse aux membres concernés le dossier complet au moins 4 semaines avant la date fixée pour la réunion paritaire d'examen.

Article 5 **Avis de la CPBA**

Après vérification que les éléments permettant à la CPBA de se prononcer valablement sont réunis et que l'accord a été soumis à l'examen paritaire d'approbation, les délégations - syndicale d'une part et patronale d'autre part - émettent chacune leur avis respectif, à l'issue de la réunion.

La CPBA émet :

- soit un avis favorable,
- soit un avis défavorable.

L'approbation est donnée en cas d'avis favorable des deux délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

- 1^o une ou plusieurs organisations émettent un avis favorable sur la validité de l'accord soumis à la CPBA ;
- 2^o une majorité d'organisations ne s'y oppose pas.

Faute d'avis favorable, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'avis défavorable, le procès-verbal exprime les positions des Délégations syndicale et patronale.

Par contre, à défaut de décision dans le délai de 4 mois, à réception de la saisine, l'accord est réputé avoir été validé, en application des dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail.

Les décisions de la CPBA ne sont pas susceptibles de recours.

Le secrétariat notifie la décision de la CPBA par courrier recommandé avec demande d'avis de réception au demandeur et le cas échéant à l'employeur, avec copie aux membres de la CPBA ayant siégé.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour réexaminer les modalités d'expression de l'accord de la délégation syndicale, fixées au 3^{ème} alinéa du présent article, en cas de modification de la législation concernant les conditions de validité des accords ou lorsque les nouvelles dispositions concernant la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles seront entrées en vigueur et, au plus tard le 31 décembre 2013.

Article 6 **Durée de l'accord et date d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du dépôt de l'accord à l'exception des articles 3 et 4 qui s'appliqueront aux saisines reçues à partir du 1^{er} janvier 2011.

Article 7 Extension

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du Ministre chargé du travail.

Harcèlement et violence au travail

Accord du 17 juin 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC Banques ;

CFDT Banques et assurances ;

SNB CFE/CGC ;

CGT ;

CGT FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit à la suite de l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont déjà acté leur engagement de prévenir et de suivre tout acte de harcèlement et de violence au travail émanant de la clientèle, par la signature unanime de l'accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 16 décembre 2009.

Soucieux de poursuivre leurs efforts de prévention en général et notamment en la matière, les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre des relations internes à l'entreprise, prendre des mesures spécifiques à la prévention des risques nés du harcèlement et de la violence au travail, à mettre en œuvre au sein des entreprises de la profession.

Par le biais de la branche professionnelle, les employeurs affirment que le harcèlement et la violence au travail sont inadmissibles.

En effet, tout acte de harcèlement et de violence au travail, quel qu'en soit l'auteur, les formes et les circonstances, est inacceptable. Les partenaires sociaux de la branche tiennent à déclarer que ces faits sont intolérables. Leurs auteurs sont passibles de sanctions pénales.

Ces agissements pouvant avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail entre personnes contribuant à l'activité d'une même entreprise.

La démarche des partenaires sociaux s'inscrit dans le même esprit et dans le prolongement de l'accord sur les incivilités de décembre 2009. En complément des mesures et dispositifs mis en œuvre par les entreprises, cet accord vise à :

- 1) définir et préciser les caractéristiques du harcèlement et de la violence au travail
- 2) identifier les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés
- 3) identifier et gérer des actes de harcèlement et de violence au travail
- 4) préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes
- 5) prévoir des mesures de sanctions.

Article 1

Définir et préciser les caractéristiques du harcèlement et de la violence au travail

Article 1.1

Cadre

Le champ de l'accord concerne les actes de harcèlement et de violence au travail commis, à l'occasion de relations professionnelles entre :

- les salariés d'une même entreprise
- les salariés et des tiers concourant de façon habituelle à l'activité de l'entreprise

Le harcèlement

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont expressément sanctionnés par la loi française, y compris pénalement.

Article 1.2

Définitions et caractéristiques des formes de harcèlement

Le harcèlement moral

Définition (L. 1152-1 du Code du travail) :

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Sanction pénale

(Art. 222.33.2 du Code pénal) Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- «**des faits répétés**» : un seul acte ne caractérise donc pas systématiquement le harcèlement.
- «**susceptibles de porter atteinte**» : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction.
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non-salarié.

Le harcèlement sexuel

Définition (L. 1153-1 du Code du travail) :

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Sanction pénale

(Art. 222-33 du Code pénal) Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement sexuel :

- «**des agissements à connotation sexuelle**» : tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant
- «**dans le but d'obtenir**» : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers tel que précisé ci-dessus à l'article 1.1 «Cadre».

Article 1.3

Caractéristiques et formes de la violence au travail

La violence au travail

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques....

Sanctions pénales

Les actes de violence au travail peuvent prendre la forme :

- **d'agressions verbales** :
 - Injures (R. 621-2 du Code pénal)
 - Insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal)

-
- D'ordre général
 - racistes
 - discriminatoires
 - Menaces
 - De mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)
 - Autres menaces - intimidations (R. 623-1 du Code pénal)
 - De dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

• **d'agressions comportementales :**

- Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
- Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
- Bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal)
- Destructures et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal)
- Obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)

• **d'agressions physiques :**

- Violences légères (Articles R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal)
 - Coups et blessures volontaires (Notion d'intention)
- Articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal
- Articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal
- Homicides (Articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal)

Article 1.4 **Dispositions communes**

L'employeur est tenu, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles se manifestent notamment :

- de façon verbale ou écrite
- par leur caractère psychologique, physique et/ou sexuel
- par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques
- entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise
- par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Article 2

Identifier les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, cet accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Des mesures doivent être adoptées par les entreprises pour prévenir, réduire et dans la mesure du possible supprimer ces agissements. Dans cette perspective, il convient aux entreprises de mettre en place des dispositifs spécifiques, tels que :

Article 2.a

Adopter un dispositif d'information et de sensibilisation

Sont concernés : l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement, le personnel des services de santé au travail et de ressources humaines, les représentants du personnel ainsi que les tiers travaillant habituellement dans l'entreprise,

Objectifs et contenu :

- Informer tous les acteurs pouvant contribuer à prévenir ces agissements
- Contribuer à la compréhension des phénomènes de harcèlement et de violence au travail en les explicitant (définition, identification....)
- Alerter sur les facteurs, les comportements pouvant conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail
- Inviter à la vigilance l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement et les représentants du personnel et en par-

ticulier les membres du CHSCT et le personnel des services de ressources humaines et de santé au travail

- Être attentif au développement de comportements inacceptables notamment par un détournement du pouvoir d'organisation du travail
- Informer sur les mesures de prévention et les dispositifs d'accompagnement des salariés victimes
- Informer les équipes de travail sur les dispositifs de l'entreprise en matière d'organisation et de processus concernant leurs conditions et environnement de travail
- Accompagner, par une communication adaptée, les changements profonds de l'entreprise, tels que les fusions/absorptions ou les restructurations.

Moyens :

Par tout moyen et support à disposition de l'entreprise, décidés par elle en fonction de son contexte, par exemple :

- Rédaction et communication d'un document ou d'une charte de référence
- Réunions d'information/de sensibilisation à destination des différents acteurs (membres des services de santé, personnel des services de ressources humaines, représentants du personnel, personnel d'encadrement, autres membres du personnel) qui peuvent être animées par le personnel des services de santé et des ressources humaines ou par des intervenants externes qualifiés
- Ces sujets peuvent être abordés à l'occasion des réunions de service
- Cette problématique peut également être évoquée lors des visites médicales périodiques ou effectuées à la demande du salarié ou de l'employeur

Lors de toute modification importante de structure : au-delà du dialogue social avec les instances de représentation du personnel, l'entreprise est invitée à dispenser une information adaptée à destination de l'encadrement et des salariés.

L'entreprise informe les représentants du personnel des moyens mis en œuvre ; cette information contribue à promouvoir les méthodes de prévention de ces phénomènes.

En outre, l'AFB va mettre à disposition des entreprises de la branche une brochure élaborée, après échanges avec les partenaires sociaux.

Article 2.b

Aménager de façon appropriée les dispositifs de formation

Sont concernés : les membres des services de santé au travail, les représentants des services de ressources humaines, les représentants du personnel et le personnel d'encadrement.

Objectif et contenu :

Former progressivement les différents acteurs et en priorité le personnel d'encadrement pour leur permettre de prévenir, d'identifier, de comprendre, de gérer les phénomènes de harcèlement et de violence au travail et d'assister les personnes qui en sont victimes.

Afin d'aider l'encadrement à anticiper et prévenir ces situations, à adopter la posture managériale appropriée, les entreprises adaptent leurs formations managériales en intégrant des éléments leur permettant d'appréhender les situations de harcèlement et de violence au travail ainsi que leurs conséquences

Par ailleurs, le cadre juridique, l'identification des manifestations et la compréhension des mécanismes du harcèlement et de la violence au travail, l'analyse des situations, la mise en œuvre des mesures nécessaires seront présentés aux acteurs concernés.

Les entreprises associent aux actions de formation le médecin du travail et les autres membres des services de santé, selon des modalités qui leur sont propres.

Moyens :

- Programmes de formation organisés et dispensés par l'entreprise ou proposés par des organismes externes (formation inter ou intra-entreprise)
- L'AFB attire l'attention du CFPB sur le contenu des actions de formation destinées au personnel d'encadrement en lien avec cette problématique.

Article 3

Identifier et gérer des actes de harcèlement et de violence au travail

Article 3.a

Éléments de vigilance

Tout employeur et salarié doivent être attentifs à l'apparition de certains événements, dans des circonstances liées au travail, et au développement de comportements inacceptables notamment, par exemple :

-
- des conflits personnels répétés,
 - des plaintes fréquentes de salariés,
 - des actes de violence
 - des propos irrespectueux,
 - des menaces,
 - une attitude humiliante ou méprisante
 - ...
 - ...
 - ...

qui pourraient constituer, tout particulièrement en cas d'actes répétés et délibérés, des pratiques de harcèlement ou de violence.

Certains indicateurs sociaux tels que, par exemple, un taux de fréquence des arrêts de travail, un turn-over, anormalement élevés, peuvent contribuer à retenir l'attention des employeurs sur l'existence de tels comportements.

Les partenaires sociaux récusent par ailleurs tout stéréotype et tabou liés à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle ou au handicap des salariés. Il convient de les identifier afin de combattre ces représentations erronées qui peuvent se révéler au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

En outre, l'employeur et plus particulièrement le personnel d'encadrement doivent être vigilants vis-à-vis de l'environnement de travail qui peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. En effet, les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

Article 3.b **Signalement et investigations : principes de mise en œuvre**

Des procédures appropriées sont mises en place au sein de l'entreprise afin de permettre à toute personne, pensant de bonne foi soit être victime ou soit être témoin de tels actes, de pouvoir s'exprimer.

Le service en charge des ressources humaines informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

C'est ainsi que, notamment :

Toute démarche effectuée par l'employeur, que ce soit lors d'un signalement ou d'une enquête, est menée avec la plus grande discrétion. Tout signalement s'accompagne d'une garantie d'anonymat tant à l'égard du salarié qui alerte que des personnes potentiellement concernées («les supposés agresseur et victime»). Si des investigations sont nécessaires, elles sont menées avec toutes les précautions requises, et notamment dans la plus grande confidentialité.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que toutes les parties doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'une équité de traitement.

Toute personne de l'entreprise souhaitant signaler ces agissements peut s'adresser au service en charge des ressources humaines, au service de santé, au service social, aux instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié dépose une requête ou effectue un signalement, sa réclamation, qui doit être étayée par des faits caractérisés, est instruite sans retard.

En cas de signalement auprès des services de santé, des services sociaux ou des instances représentatives du personnel notamment du CHSCT ou des délégués du personnel, le service en charge des ressources humaines est systématiquement tenu informé, avec l'accord du salarié, sauf circonstances exceptionnelles.

Chaque signalement fait l'objet d'un examen attentif.

En cas d'investigations, selon les circonstances, l'employeur peut décider de prendre les mesures conservatoires appropriées.

En outre, les partenaires sociaux invitent toute personne témoin ou informée de l'existence de ces actes à les signaler, dans le cadre des dispositions légales qui prévoient que chaque salarié doit prendre soin non seulement de sa santé et de sa sécurité mais aussi être attentif à celles des autres personnes travaillant dans l'entreprise.

L'entreprise informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

Article 3.c **Procédure de médiation**

Après investigations, suite au signalement de conflits interpersonnels pouvant dégénérer, l'employeur peut, à la

demande d'un salarié et avec l'accord des deux parties, saisir un médiateur. Les entreprises sont invitées à organiser une procédure de médiation.

La médiation peut en effet contribuer, si elle est mise en œuvre suffisamment rapidement après un signalement, à éviter des situations de harcèlement ou de violence avérées. La procédure de médiation est notamment utile vis-à-vis d'un salarié qui s'estime victime d'actes de harcèlement ou de la personne mise en cause. Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité. Il est indépendant des parties concernées. Il est garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité.

Une fois saisi par l'employeur, le médiateur, avec l'accord des parties, s'informe de l'état des relations entre les parties, s'assure dans la mesure du possible de la véracité des faits rapportés, tente de concilier les parties, leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit et les informe des suites possibles. Si les propositions émises n'ont pas l'aval de l'ensemble des parties prenantes, il en informe le service en charge des ressources humaines.

Il peut également, en fonction des éléments recueillis, demander l'organisation d'une enquête interne.

Cette procédure de médiation complète le dispositif prévu par le code du travail en cas de harcèlement moral.

Article 4

Préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes et de protection des salariés ayant relaté les faits

Les partenaires sociaux ont la volonté d'apporter leur soutien aux personnes ayant subi des actes de harcèlement ou de violence à l'occasion de relations professionnelles et également à l'égard de ceux les ayant relatés.

Ainsi, aucune sanction de quelle que nature qu'elle soit, aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peuvent être prononcées vis-à-vis d'un salarié pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou rapporté de bonne foi de tels agissements.

Les mesures d'accompagnement sont portées à la connaissance des salariés selon des modalités propres aux entreprises. Elles prévoient notamment que :

- Un salarié victime de tels agissements bénéficie, en tant que de besoin, du soutien de l'employeur au travers notamment d'un accompagnement psychologique, médical et social, pris en charge par l'employeur
- Les entreprises s'engagent à traiter en priorité la demande du salarié qui a été victime de ces actes :
 - soit en facilitant son maintien ou son retour à son poste de travail
 - soit en examinant toute demande, de sa part, de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant en œuvre des mesures de reconversion, si nécessaire.

En outre, une attention particulière est portée au salarié qui, de bonne foi, s'est à tort estimé victime d'un acte de harcèlement ou de violence au travail.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

Article 5

Prévoir des mesures de sanctions

Article 5.a

À l'encontre des salariés auteurs d'actes de harcèlement ou de violence

En cas de faits avérés, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs de ces actes, quels qu'ils soient.

En fonction de leur gravité et en application des dispositions prévues par le règlement intérieur, l'employeur prend les sanctions appropriées.

Article 5.b

À l'encontre des auteurs de fausse déclaration

Les fausses accusations délibérées ne sont pas tolérées et relèvent de sanctions disciplinaires.

Article 6

Durée de l'accord et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé

Article 7 Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

Accord du 3 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

CFTC ;

CFDT.

Préambule

La profession bancaire a connu et pourrait connaître encore de profonds changements tant d'ordre économiques que technologiques ou encore réglementaires.

C'est dans ce contexte de mutations que les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont souhaité organiser la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de pouvoir mieux anticiper, appréhender et gérer les évolutions tant quantitatives que qualitatives des ressources humaines des entreprises de la branche.

C'est ainsi que cet accord instaure au niveau de la branche professionnelle deux indicateurs clés en matière de GPEC : les emplois sensibles et les métiers en tension.

La notion d'emploi sensible va permettre d'identifier et de suivre tout emploi présentant de fortes variations soit en termes d'effectifs et donc purement quantitatives (à la hausse ou à la baisse) soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre dans une approche qualitative.

Quant aux métiers en tension, cette appellation recouvre les métiers présentant de réelles difficultés de recrutement.

Par ailleurs, l'accord facilite la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche notamment en apportant de la visibilité sur la nature et la périodicité des entretiens entre salariés et employeurs tout en précisant leur finalité. À ce titre, il précise les apports décidés par les partenaires sociaux qui s'inscrivent dans une démarche de GPEC.

En entreprise, cette approche prévisionnelle des emplois et des compétences contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de pratiques de ressources humaines appropriées par exemple en matière de recrutement ou de reclassement, de mobilité géographique ou fonctionnelle, d'accompagnement du changement, de formation professionnelle.... Elle apporte de ce fait aux salariés, par la visibilité qu'elle donne, la possibilité d'orienter et de piloter leur évolution professionnelle et d'être ainsi acteurs de leur parcours professionnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche de GPEC, la branche professionnelle a un rôle significatif à jouer :

- recueillir toutes données susceptibles d'appuyer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre de cette démarche.
- optimiser le rôle des acteurs de la branche et enrichir les différents accords et dispositifs conçus par les partenaires sociaux depuis quelques années.
- mettre à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, toutes informations favorisant la pratique de la GPEC.
- construire des outils, plus particulièrement à destination des PME et TPE, invitant ces entreprises à mettre en œuvre une politique de GPEC - sachant que les entreprises de moins de 300 salariés représentent près des 3/4 des adhérents.

Le présent accord s'inscrit tout naturellement dans le cadre des dispositions nationales, interprofessionnelles et

conventionnelles actuelles relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle et plus particulièrement des moyens et outils déjà existant dans la profession.

Chapitre 1

Définition et finalité de la GPEC

La GPEC a pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences tant pour les salariés que pour les entreprises.

En effet, elle permet d'anticiper les transformations prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques probables, au regard des stratégies des entreprises - c'est à dire ses projets d'évolution et de développement.

Cette démarche, propre à la GPEC, doit contribuer à mieux anticiper les effets, en termes d'emplois et de compétences, de profonds changements. Elle participe ainsi favorablement au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Elle constitue de ce fait un dispositif essentiel dans la sécurisation des parcours professionnels.

La GPEC procure tout à la fois :

- aux entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en termes d'emplois et de compétences leur permettant de préserver et de développer leur compétitivité

- aux salariés, un moyen de gérer leur parcours professionnel avec une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles, notamment en leur permettant de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Pour optimiser l'efficacité d'une démarche de GPEC d'entreprise, les parties signataires soulignent l'utilité et la pertinence de l'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les institutions représentatives du personnel en lien avec la stratégie économique définie par l'entreprise. Ces échanges de vue sur les projets d'évolution et de développement de l'entreprise, dont le choix et la mise en œuvre sont et demeurent la prérogative du chef d'entreprise, concourent à la bonne compréhension dans l'entreprise de l'articulation entre les enjeux économiques et les engagements en termes d'évolution des emplois et des compétences.

À l'occasion de la négociation triennale sur la GPEC, les partenaires sociaux doivent examiner notamment, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie d'entreprise, telle que définie précédemment. Sont précisées par exemple la nature des informations transmises, la périodicité des réunions... sans préjudice des attributions économiques dévolues au Comité d'entreprise notamment sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à s'inscrire dans une démarche active de GPEC et apportent leurs concours aux entreprises et salariés en d'une part mobilisant les outils et les institutions existant de la branche professionnelle et d'autre part en déclinant de nouveaux indicateurs ou dispositifs.

Chapitre 2

Recueillir au niveau de la branche professionnelle les données nécessaires à la démarche de GPEC

La branche recueille toutes les données susceptibles d'appuyer les entreprises, les salariés et leurs représentants dans la mise en œuvre de cette démarche (données existantes ou à appréhender).

La branche dispose ainsi des informations nécessaires pour permettre une vue d'ensemble et dégager des pistes de réflexion en matière d'emploi et de compétence. En fonction des indicateurs, les données sont produites sur trois ou cinq ans voire sur une durée plus longue, sous réserve de leurs disponibilités ; la périodicité retenue est fonction de sa pertinence.

Partant des rapports déjà établis par la branche, un inventaire de l'existant est dressé, et les éléments disponibles utiles à cette problématique et ceux éventuellement manquants sont identifiés.

Les données sont recueillies auprès des entreprises de la branche mais également du secteur d'activité. Les services publics notamment de l'emploi et de la formation sont en outre consultés voire sollicités.

La collecte de certaines informations, par exemple concernant l'emploi, est effectuée, dans la mesure du possible, aux niveaux régional et national et auprès de contributeurs européens.

En tant que de besoin, l'Observatoire intègre les études et réflexions européennes sur l'évolution de l'emploi dans le secteur bancaire.

L'AFB, après avoir recueilli les informations auprès des entités concernées - entreprises relevant du champ d'appli-

cation de la CCB, entreprises du champ d'activité bancaire ou financier, acteurs publics - produit les enquêtes et rapports nécessaires. Par ailleurs, l'Observatoire réalise des études, éventuellement à la demande de la CPNE, prend contact tout particulièrement avec les acteurs locaux et accède à des bases de données, en lien avec la problématique de la GPEC.

Les données observées portent sur les items suivants :

les effectifs, afin d'en assurer le suivi et la gestion dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Certaines données peuvent être appréhendées par métier-repère.

les emplois/les métiers-repères/les familles de métiers, dans le but de déterminer les caractéristiques et d'anticiper les évolutions de ces emplois, le présent accord instaure les indicateurs d'emplois sensibles et de métiers en tension. Il est donc nécessaire de recenser les métiers sensibles et en tension, d'identifier les métiers avec des effectifs en progression, les métiers avec des effectifs en diminution, les métiers avec d'importantes évolutions de compétences. Par ailleurs, cet accord prévoit de travailler sur des passerelles emplois/métiers et à la faisabilité d'un référentiel emplois/métiers.

les compétences de façon à identifier les compétences nécessaires et les compétences clés. L'identification des compétences nécessaires requises concerne en premier lieu, les métiers-repères soumis à des évolutions significatives. La notion de compétence professionnelle est appréhendée à travers la réalisation d'un acte et d'une mise en situation professionnelle.

la formation, pour avoir une vue d'ensemble de l'effort de formation des entreprises et suivre les actions de professionnalisation en vue d'adapter les compétences aux besoins de l'entreprise. À travers les pratiques des banques, sont répertoriés les grands axes de formation illustrés notamment dans leur plan de formation, les formations diplômantes, les parcours de «formation métier», les formations accompagnement-mobilité, les parcours de reconversion, les actions de tutorat, les périodes de professionnalisation...

les projets et parcours professionnels, en recensant les bonnes pratiques des entreprises à travers des exemples de parcours professionnels et de mesures d'accompagnement mises en œuvre en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique. Sont identifiés les outils à la main des salariés et les dispositifs et pratiques d'entreprises en matière de VAE, DIF, CIF, passeport orientation-formation, bilan de compétences, entretien de gestion de carrière, outils de mobilité interne dans l'entreprise ou le Groupe (Bourse de l'emploi, dispositif de mobilité professionnelle/géographique interne, parcours d'intégration...), le regroupement des métiers par familles professionnelles/ par filières, les passerelles métiers...

Des segments de populations salariées (notamment les Seniors) en vue d'appréhender les dispositifs utilisés et d'en préciser la finalité : sont énumérés les outils et les mesures mis en œuvre pour, notamment, faciliter le transfert de compétences, l'aménagement du temps de travail, la gestion des parcours (missions de conseil ou d'expertise...)

l'articulation vie professionnelle - vie personnelle (familiale et santé) afin d'une part d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie personnelle et d'autre part de connaître l'expérience ainsi acquise, sont référencés les dispositifs et les mesures adoptés tels que les divers congés possibles, les modalités d'aménagement du temps de travail, la pratique d'entretiens avant et pendant l'absence, mais également avant la reprise d'activité.... Ces entretiens permettent notamment, et si le salarié le souhaite, d'apprécier l'expérience éventuellement acquise à titre personnel.

l'articulation vie professionnelle - responsabilités syndicales pour accompagner les salariés dans l'exercice de leurs responsabilités syndicales et leur permettre de concilier vie professionnelle et engagement syndical, les outils et dispositifs mis en œuvre sont identifiés ainsi que les pratiques permettant de prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats. Ces dispositions peuvent être mises en œuvre pendant la durée du mandat comme en fin d'exercice. Les salariés concernés peuvent demander à faire ainsi valider leurs acquis.

Certains indicateurs peuvent être déclinés par genre, en fonction de la pertinence de l'étude.

Chapitre 3

Actualiser dans une démarche de GPEC les différents accords et outils conçus par les partenaires sociaux

Le présent accord vise à compléter les modalités et dispositions déjà actées notamment dans la CCB du 10 janvier 2000, l'ANI du 11 janvier 2008 sur la Modernisation du marché du travail, l'accord du 9 juillet 2008 sur «les seniors», l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle et son avenant du 3 novembre 2011.

Chapitre 3.1 - Les apports sur les outils individuels et collectifs

3.1.1- Les outils individuels

Les entretiens :

Par le présent accord, la branche professionnelle distingue deux natures d'entretiens :

— un entretien d'évaluation professionnelle, qui a lieu au moins une fois tous les deux ans, pour apprécier les performances du salarié et les besoins de formation, qui notamment en découlent, Cet entretien s'adresse à l'ensemble des salariés y compris le personnel détaché.

— un entretien de gestion de carrière, qui a lieu tous les 5 ans, sur la situation et les possibilités d'évolution professionnelle, les compétences, les besoins de formation, quel que soit le motif donnant lieu à cet entretien (par exemple à l'occasion d'un retour de maternité ou d'une longue absence, de la 2^{ème} partie de carrière d'un salarié, d'un changement d'emploi ou encore à la demande du salarié...)

Lorsque cet entretien est mis en œuvre suite à une longue absence du poste de travail, celui-ci, dans la mesure du possible, est effectué avant la date de retour afin d'examiner les modalités de la reprise d'activité.

L'entretien de gestion de carrière est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur.

Les salariés sont informés de la nature et des modalités de déroulement des entretiens.

Bilan de compétences

Outre les salariés déjà visés par l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle, les salariés occupant un emploi sensible avec des effectifs en forte diminution ou pour lequel les compétences requises sont en forte évolution peuvent, en cas de refus de prise en charge par un FONGECIF, demander à leur employeur de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

VAE

La branche recense les demandes de VAE individuelles et collectives effectuées dans les entreprises. Les entreprises ont la responsabilité d'informer leurs salariés sur les dispositifs existant selon des modalités qui leur sont propres.

Passeport orientation et formation

Les entreprises s'engagent à aider les salariés, qui le souhaiteraient, dont le poste de travail va être supprimé et appelés à une mobilité fonctionnelle ou occupant un emploi sensible avec des effectifs en forte diminution, dans l'élaboration de leur passeport orientation et formation. Un exemple de modèle de passeport sera mis en ligne sur le site de l'Observatoire. Les entreprises informent leurs salariés de ces dispositions selon des modalités qui leur sont propres.

DIF

Pour les salariés occupant un emploi sensible du fait de fortes variations de compétences, il est possible d'accoler leur DIF aux actions du Plan de formation à savoir utiliser des heures de DIF soit en amont soit en aval de ces actions ; les heures pouvant être effectuées sur ou en dehors du temps de travail.

Périodes de professionnalisation

Peuvent accéder aux périodes de professionnalisation les salariés occupant soit un emploi sensible du fait de fortes variations de compétences soit un emploi avec des effectifs en nette diminution.

3.1.2- Les outils collectifs

Métiers-repères

La branche veille à son actualisation en fonction des évolutions structurelles, organisationnelles, technologiques.

Référentiel métier

Un référentiel métier est élaboré en s'appuyant sur le guide des métiers de la banque édité par la FBF et sur les études Métiers déjà existantes et à venir de l'Observatoire (notamment le référentiel des métiers Cadres dans le secteur bancaire).

Recueil de données (rapports annuels,...)

Les rapports établis par l'AFB servent de supports de base pour extraire les données relevant de la GPEC et identifier celles à élaborer éventuellement, en tenant compte des possibilités des systèmes d'information.

Etudes périodiques et spécifiques

L'Observatoire effectue chaque année un recensement et une étude des métiers sensibles ou en tension, des métiers clés et des compétences requises. Tous les 3 ans, une étude sur l'aspect prévisionnel des emplois et des compétences est réalisée. Le Comité de pilotage de l'Observatoire et la CPNE peuvent décider d'études spécifiques notamment en fonction des données observées.

Les critères d'âge et de genre sont pris en compte dans les études en tant que de besoin.

Socle de compétences

Les études métiers réalisées par l'Observatoire comportent un volet compétences.

Formations bancaires diplômantes ou certifiantes

La profession bancaire est attachée à ces formations qui permettent d'intégrer ce secteur professionnel et également

d'y évoluer.

La profession s'engage à conserver et à développer ce type de formation afin de permettre notamment aux salariés de disposer d'outils d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.

CQP

L'accord formation de juin 2011 comporte un projet de conception de CQP sur les capacités pédagogiques. Le bon déroulement de ce projet et sa mise en œuvre effective permettra de tirer des enseignements sur l'élaboration de CQP au niveau de la branche professionnelle.

Accompagnement de la mobilité

La branche réalise un recueil des dispositifs d'entreprises (modalités et outils RH).

Equilibre vie personnelle-vie professionnelle

La branche identifie les dispositifs d'entreprises. Si le salarié le souhaite, l'entreprise peut faire un relevé des activités/missions exercées à titre personnel.

Equilibre engagement syndical-vie professionnelle

Il est procédé à un recensement des dispositifs d'entreprises (par exemple les dispositifs de VAE mis en œuvre pour reconnaître le parcours syndical) pour concilier la vie professionnelle et la carrière syndicale (maintien de l'employabilité...) et prendre en compte l'expérience acquise.

La branche professionnelle va prendre en charge l'organisation et le financement d'une session de formation permettant d'obtenir une certification des connaissances économiques et sociales pour les salariés ayant un mandat syndical au niveau de la branche. Un bilan de cette formation sera réalisé afin de pouvoir apprécier la portée de cette action.

Chapitre 4

Optimiser le rôle des acteurs de la branche

Les intervenants de la branche professionnelle, en tant qu'acteurs de la GPEC sont tout naturellement l'Observatoire des Métiers, des Qualifications et de l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la banque, la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et l'Organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche au titre de la formation professionnelle continue.

La CPNE :

La GPEC recouvre déjà certains des rôles actuels de la CPNE et le présent accord prévoit que cette instance : assure le suivi des dispositions prises,

formule des propositions, des demandes d'études ou d'analyse et peut saisir le Comité de Pilotage de l'Observatoire à la capacité de réviser les prises en charge décidées par l'accord formation (en lien avec les publics prioritaires de l'OPCA) en fonction des études réalisées par l'Observatoire notamment sur les métiers sensibles

s'attache à faire connaître les mesures et dispositifs proposés

L'Observatoire des Métiers :

Les missions de l'Observatoire figurant dans l'accord formation du 8 juillet 2005 (l'intégralité de l'article 5 et une partie de l'article 4) sont intégrées au présent accord sur la GPEC, à savoir L'Observatoire procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur,
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue,
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie...),
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions
- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen,
- à l'information de la profession comme précisé à l'article 4 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011.

L'Observatoire s'assure de la représentativité des données d'études eu égard, notamment, à la taille des établissements (grandes entreprises, PME, TPE...).

Les missions de l'Observatoire comportent :

-
- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage,
 - des études spécifiques sur certains métiers ou certaines populations,
 - l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

Indépendamment des missions qui lui sont déjà dévolues, l'Observatoire :

intègre à ses travaux les nouvelles notions d'emploi (métiers sensibles ou, en tension),

systématise l'approche compétences lors des études métiers,

prend en compte la dimension prévisionnelle emploi/compétence

travaille la dimension régionale (contact avec les COPIRE, les instances paritaires régionales de Pôle emploi) et européenne

visé à élargir le périmètre de ses études au secteur bancaire voire financier et si nécessaire à des observatoires d'autres branches professionnelles

La section paritaire professionnelle Banques (SPP Banques) de l'OPCA de branche :

La SPP Banques propose au Conseil d'Administration d'OPCABAIA la prise en charge du financement des aides au diagnostic de GPEC, pour les PME/TPE.

Chapitre 5

Mettre en place et faire connaître aux PME et TPE des outils et dispositifs invitant ces entreprises à s'inscrire dans une démarche de GPEC

La branche professionnelle s'engage à informer et à accompagner les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de GPEC.

Ainsi, par l'accord conclu le 26 mai 2009, en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux ont, dans son article 5 et l'annexe 2, d'ores et déjà acté un certain nombre de mesures à l'égard des PME et TPE.

Les outils et dispositifs de la GPEC adaptés aux PME :

- des exemples d'indicateurs (voir annexe 1), sur une période de trois ans portant sur :

L'emploi

- m** le suivi des effectifs par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrat, par niveau de classification, par classe d'ancienneté dans l'entreprise
- m** la pyramide des âges, par tranche d'âge
- m** le suivi du temps partiel
- m** les embauches
- m** les mobilités
- m** les départs

La formation professionnelle

- m** le Plan de formation
- m** le CIF
- m** le DIF
- m** les périodes de professionnalisation

Les métiers

- m** la répartition des effectifs par grandes familles de métiers
- m** les pyramides des âges par grandes familles de métiers
- m** les embauches par grandes familles de métiers
- m** les départs par grandes familles de métiers

- Quelques éléments pouvant illustrer un modèle de support d'entretien d'évaluation professionnelle (voir annexe 2) :

- m** Caractéristiques du salarié
- m** Fonction/poste occupé (description)
- m** Plan d'action (exercice précédent et à venir)

m Plan de développement personnel

m Actions de formation demandées

En outre, l'Accord du 10 juin 2011 et son avenant du 3 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques prévoient que OPCABAIA, sur proposition de la SPP Banques peut prendre en charge les coûts de diagnostic de GPEC des PME/TPE sachant que les modalités de prise en charge seront déterminées par la CPNE.

En matière d'information, tous les adhérents, quelle que soit leur taille, ont un égal accès au site de l'Observatoire et à l'extranet de la branche professionnelle.

Chapitre 6

Modalités de l'accord

Chapitre 6.1 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin de faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et notamment du dispositif de formation proposé par la branche dans la rubrique «Equilibre engagement syndical - vie professionnelle» Ils pourront, le cas échéant, le réviser en fonction du bilan réalisé.

Chapitre 6.2 - Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 99-99Z et 66-19B.

L'extension du présent accord est demandée au Ministre chargé du Travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Annexe 1

Les outils de la GPEC

exemple d'indicateurs

La population Cadres comprend les Hors Classes pour tous les indicateurs figurant dans le support «les outils de la GPEC»

Effectifs (CDI inscrits) par catégorie

Évolution des Effectifs sur 3 ans (Années N-1 N-2, N-3)

Répartition par catégorie en nombre

	2007	2008	2009	Δ 2009/2007 (en %)
Techniciens Cadres				
Total				

Évolution de la répartition des effectifs (CDI inscrits) par sexe

Répartition par catégorie en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens			100			100			100
Cadres			100			100			100
Dont Hors Classe			100			100			100
Total			100			100			100

Évolution de la structure des effectifs (CDI inscrits) par catégorie

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens									
Cadres									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Répartition des effectifs totaux par type de contrat*

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
C en Alternance (1)									
C.D.D.									
C.D.I.									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation									
* Hors auxiliaires vacances									

Structure par catégorie en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
C en Alternance (1)			100			100			100
C.D.D.			100			100			100
C.D.I.			100			100			100
Total			100			100	100	100	100
(1) Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation									
(*) Hors auxiliaires vacances									

Répartition des effectifs (CDI inscrits) par niveau

Répartition en pourcentage et en nombre

	2007	2008	2009	Δ 2009/2007 (en %)
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Techniciens				
H				
I				
J				
K				
Cadres				
Hors Classes				
TOTAL	100	100	100	
Total (en Nbre)				

Structure des effectifs (CDI inscrits) par classe d'âge

Au 31 Décembre 2009

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
< 25 ans									
25 à 34 ans									
35 à 44 ans									
45 à 54 ans									
55 à 59 ans									
60 ans et plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Âge moyen									

Structure des effectifs par classe d'ancienneté

Structure en pourcentage

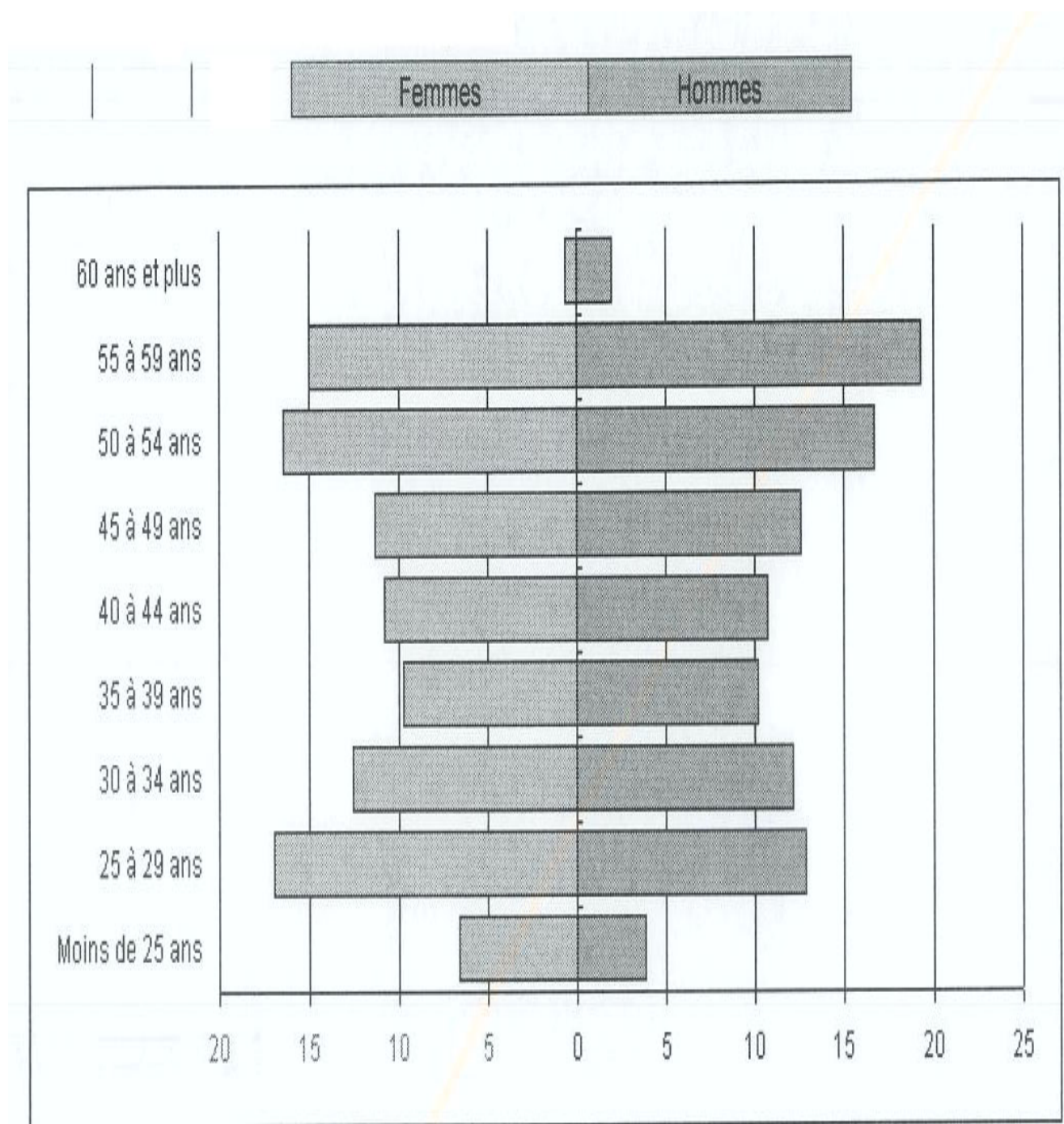
	2007			
	Techniciens		Cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans				
25 à 29 ans				
30 à 34 ans				
35 à 39 ans				
40 à 44 ans				
45 à 49 ans				

	2007			
	Techniciens		Cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
50 à 54 ans				
55 à 59 ans				
60 ans et plus				
Total	100	100	100	100
Age moyen				

	2008			
	Techniciens		Cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans				
25 à 29 ans				
30 à 34 ans				
35 à 39 ans				
40 à 44 ans				
45 à 49 ans				
50 à 54 ans				
55 à 59 ans				
60 ans et plus				
Total	100	100	100	100
Age moyen				

	2009			
	Techniciens		Cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans				
25 à 29 ans				
30 à 34 ans				
35 à 39 ans				
40 à 44 ans				
45 à 49 ans				
50 à 54 ans				
55 à 59 ans				
60 ans et plus				
Total	100	100	100	100
Age moyen				

Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes par tranches d'âge en 2009



Évolution de la part du temps partiel par catégorie

Effectif (CDI inscrits) à temps partiel / effectif (CDI inscrits) par catégorie

	% temps partiel 2007			% temps partiel 2008			% temps partiel 2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens Cadres									
Total									

Évolution des embauches

Répartition par catégorie en nombre

	Embauches 2007			Embauches 2008			Embauches 2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Apprentis									
Contrats de professionnalisation									
C.D.D. (1) C.D.I.									
Total									
(1) hors auxiliaires vacances									

Évolution du taux d'embauche

(Total des embauches CDI année n /Effectif CDI année $n-1$)

Taux d'embauche en 2007			Taux d'embauche en 2008			Taux d'embauche en 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

Taux d'embauche en 2007				Taux d'embauche en 2008				Taux d'embauche en 2009			
Techniciens		Cadres		Techniciens		Cadres		Techniciens		Cadres	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes

Évolution de la structure des embauches par classe d'âge

Structure en pourcentage

	Embauches 2007			Embauches 2008			Embauches 2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
< 25 ans									
25 à 29 ans									
30 à 34 ans									
35 à 39 ans									
40 à 44 ans									
45 à 49 ans									
50 et plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Structure des embauches par diplôme de l'enseignement général et par genre

2007

Structure en pourcentage

	Techniciens			Cadres			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< BAC BAC ou BAC + 1 BAC + 2 ou + 3 BAC + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

2008

Structure en pourcentage

	Techniciens			Cadres			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< BAC BAC ou BAC + 1 BAC + 2 ou + 3 BAC + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

2009

Structure en pourcentage

	Techniciens			Cadres			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< BAC BAC ou BAC + 1 BAC + 2 ou + 3 BAC + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Mobilités au sein de l'entreprise : Fonctionnelles et/ou géographiques y compris à l'international

Au 31 décembre 2009

Répartition par catégorie en nombre

Techniciens	Cadres	Total

Mobilités intra-groupe (y compris à l'international)

Au 31 Décembre 2009

Répartition par catégorie en nombre

	Techniciens	Cadres	Total
Mobilités entrantes (1)			
Mobilités sortantes (2)			
(1) Mobilités provenant du Groupe vers l'Entreprise (2) Mobilités de l'Entreprise vers d'autres entités du Groupe			

Structure des départs par motif

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Départs des C.D.D.									
Départs des C.D.I. Départs/ruptures en cours de période d'essai Démissions Départs et mises à la retraite Licenciements économiques Licenciements pour autres causes Ruptures conventionnelles									
Décès									
Transferts (1)									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) : Mobilités internes entre entités d'un Groupe avec rupture ou transfert du contrat de travail									

Évolution du taux de départ (tous motifs confondus)

(Total des départs CDI année n/Effectif CDI année n-1)

Structure en pourcentage

Taux de départ en 2007			Taux de départ en 2008			Taux de départ en 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

Évolution du taux de départ (hors départs et mises à la retraite)

(Total des départs CDI année n /Effectif CDI année $n-1$)

Structure en pourcentage

Taux de départ en 2007			Taux de départ en 2008			Taux de départ en 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

Plan de formation

Part des salariés formés par rapport aux effectifs de la catégorie

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	En-semble	Techniciens	Cadres	En-semble	Techniciens	Cadres	En-semble
dont part des salariés ayant 45 ans et plus									

Nombre d'heures de formation rémunérées par l'employeur, par salarié formé

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	En-semble	Hommes	Femmes	En-semble	Hommes	Femmes	En-semble
Techniciens									
Cadres									
Ensemble									

CIF, DIF et périodes de professionnalisation

CIF : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation

	2007	2008	2009
Techniciens			
Cadres			
Ensemble			

DIF :

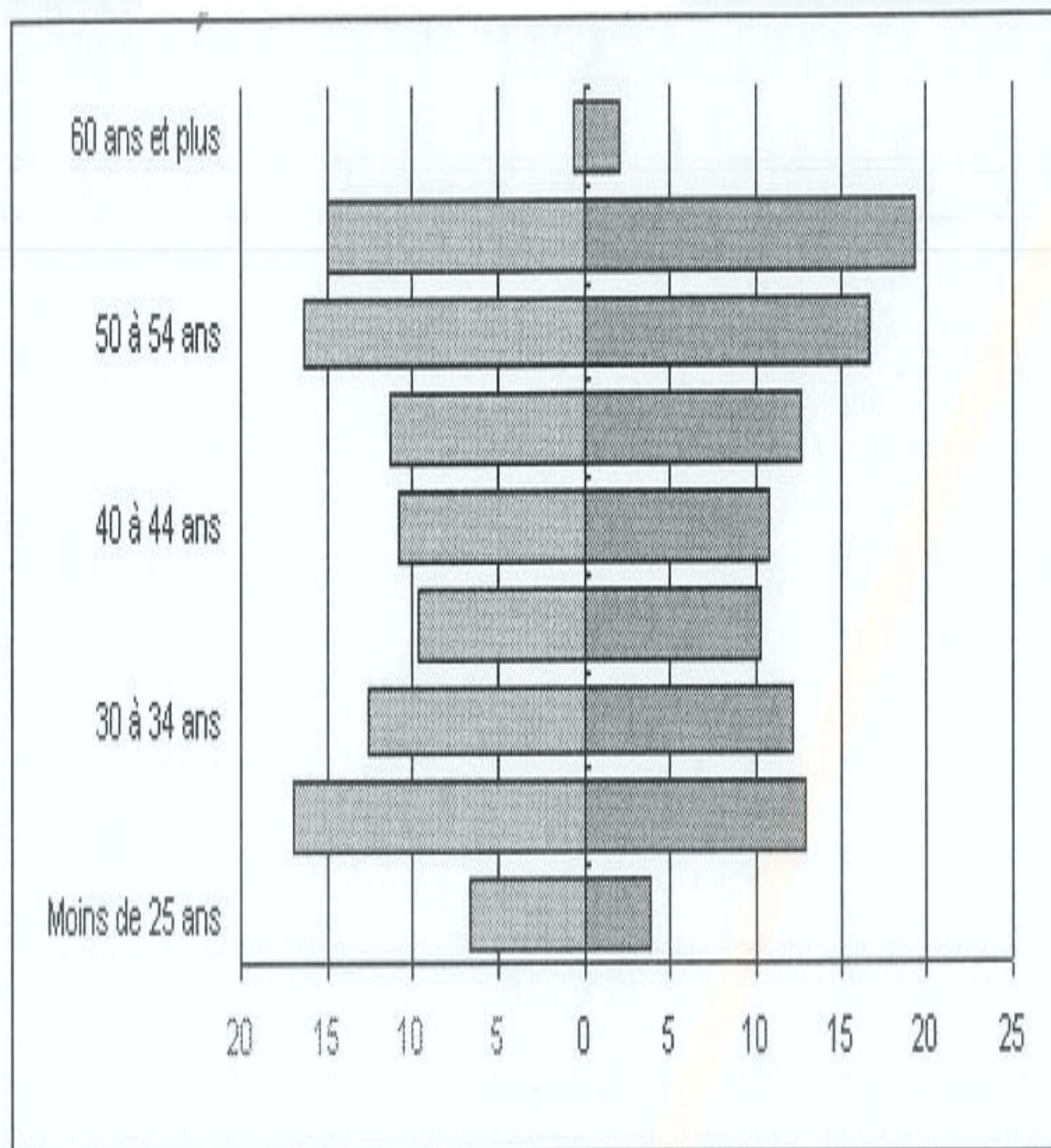
	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF			

	2007	2008	2009
Nombre d'heures consommées au titre du DIF			

Période de professionnalisation :

	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation			
dont nombre de salariés ayant 45 ans et plus			

Répartition des effectifs (CDI inscrits) par grandes familles de métiers (1)



Répartition des départs en CDI par grandes familles de métiers (1)

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) cf. Base de données sociales de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (Annexe 2)									

Annexe 2

Classement des métiers repères par grande famille de métiers

Convention collective 2000 - Métiers repères au 1 ^{er} janvier 2011	
Force de vente	Chargé d'accueil et services à la clientèle Chargé de clientèle particuliers Chargé de clientèle professionnels Chargé de clientèle entreprises Conseiller en patrimoine Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)
Banque de financement et d'Investissement	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers Opérateur de marché
Traitement des opérations	Gestionnaire de back-office Spécialiste des opérations bancaires Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires Responsable informatique/organisation/qualité Informaticien/chargé de qualité
Supports	Contrôleur périodique/permanent Analyste risques Juriste/fiscaliste Technicien ressources humaines Spécialiste/responsable ressources humaines Technicien logistique/immobilier Gestionnaire administratif/secrétaire Gestionnaire marketing/communication Spécialiste/responsable marketing/communication Contrôleur de gestion Technicien comptabilité/finances Spécialiste/responsable comptabilité/finances Responsable/animateur d'unité ou expert logistique

Annexe 3

Nom de l'Entreprise

À titre illustratif, les quelques éléments indiqués ci-dessous sont susceptibles d'être repris dans un support d'entretien d'évaluation professionnelle

Entretien pour l'année / la période :

1)) Caractéristiques du salarié

Nom :

Prénom :

Identifiant/Matricule :

Date d'entrée Groupe/Entreprise :

Service/Département/Direction actuel(le) :

Date d'arrivée Service/Département/Direction actuel(le) :

Libellé de fonction ou de poste :

Depuis le :

Niveau de classification :

2)) Fonction ou poste occupé

Joindre éventuellement la copie de la fiche de fonction/de poste

Sinon merci de préciser :

La finalité de la fonction ou du poste :

Les missions principales :

La mission d'animation/d'encadrement d'équipe (si activité exercée) :

Les compétences requises pour tenir la fonction ou le poste :

Autre éléments pouvant caractériser la fonction ou le poste :

3)) Plan d'action personnel

Exercice précédent

Rappel des objectifs fixés :

Résultats obtenus / réalisations :

Appréciation du responsable :

Commentaires éventuels de l'intéressé(e) : (par exemple moyens mis en œuvre,...)

Exercice à venir

Objectifs fixés :

Résultats / réalisations attendus :

Observations éventuelles de l'intéressé(e) : (par exemple, moyens à mettre œuvre,...)

4)) Plan de développement personnel

Domaines de compétences à développer :

— pour tenir la fonction actuelle

— pour évoluer vers d'autres fonctions :

Souhaits d'évolution professionnelle (demandes de changement de fonction, de mobilité professionnelle/géographique) :

5)) Actions de formation demandées : par la hiérarchie, par l'intéressé(e)

FFF

Synthèse du responsable :

Commentaires de l'intéressé(e) :

Nom et Prénom du/des Responsable(s) :

Fonction du/des Responsable(s)

Signature du/des Responsable(s) :

Signature de l'intéressé(e) :

Date de l'entretien :

Accord du 27 mai 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 14 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Préambule

Le monde économique est engagé dans une mutation structurelle d'une ampleur inédite due à l'émergence des technologies digitales, à de nouvelles contraintes et régulations imposées par les régulateurs, ainsi qu'aux changements de modes de consommation⁽¹⁾. Ces évolutions affectent de façon croissante les entreprises et les banques qui doivent surmonter simultanément plusieurs ruptures de leurs fondamentaux historiques.

⁽¹⁾ France Stratégie, *Mutation digitale et dialogue social*, novembre 2017.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité de l'industrie bancaire, ainsi que la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences. La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'apprentissage doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation en accompagnant l'évolution des besoins en compétences du secteur.

Pour mener à bien cette transition, une montée en compétence généralisée devient nécessaire, avec notamment une accentuation du poids des compétences relationnelles et transversales dans l'exercice des métiers bancaires. De nouveaux métiers prendront une importance croissante et deviendront essentiels au développement de l'activité.

Par ailleurs, à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute un déficit de connaissance des métiers et des engagements de la Banque en tant qu'acteur socialement et durablement responsable, par le grand public. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la Banque, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux et afin d'en anticiper les effets, une démarche de GPEC conduite par la Branche de la Banque doit apporter une plus grande visibilité et ainsi permettre :

- d'identifier, prévoir et mettre à jour les grandes tendances des emplois et des compétences des salariés ;
- de participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par l'entreprise ;
- de favoriser l'attractivité des métiers ainsi que de faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent qu'une démarche de GPEC de Branche doit :

- s'appuyer sur les commissions paritaires mises en place dans le cadre de la Convention Collective de la Banque ainsi que sur l'Observatoire paritaire des métiers de la Banque ;
- favoriser des enquêtes et études sur les métiers et par thèmes, permettant de mesurer et comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- proposer une identification et une cartographie des métiers qui permette d'accompagner les entreprises.

Elle conduit, dans ce cadre, les partenaires sociaux de la Branche à porter également attention à l'insertion des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap ou de maladie chronique.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de Branche sur la formation professionnelle du 5 février 2020 et de la récente loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel.

Il prend en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles récentes ayant notamment entraîné la création de l'Opérateur de compétence (OPCO) Atlas, agréé par arrêté ministériel du 1^{er} avril 2019.

Il se fonde également sur les constats et actions poursuivies depuis plusieurs années par les partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche, et des travaux menés par l'Observatoire des métiers de la Banque.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la Branche : salariés, employeurs, management, directions des ressources humaines, instances

représentatives du personnel,...

Les parties au présent accord ont convenu les dispositions suivantes.

Titre I

L'Observatoire des métiers : un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation

Chapitre 1

Mise en place de l'Observatoire

La Branche s'est dotée par accord professionnel du 8 juillet 2005 d'un Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Banque, ci-après dénommé «Observatoire».

Cet Observatoire est défini dans ses principes à l'article 3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020. Les modalités de fonctionnement et d'organisation sont précisées dans les articles suivants.

Article 1 Missions

L'Observatoire est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la Branche de la Banque, des entreprises, des représentants du personnel, des salarié(e)s et de toute personne souhaitant connaître les métiers exercés dans la Banque.

Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers.

Il assure, au sein de la Branche, son rôle d'information, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers, permettant ainsi d'éclairer les politiques en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leur propre démarche de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP).

Ainsi, l'Observatoire a pour vocation de :

- identifier les transformations liées aux évolutions technologiques - digitalisation, «intelligence» artificielle, blockchain -, à l'évolution des attentes et des comportements des clients, aux nouvelles contraintes réglementaires ou environnementales, par exemple qui vont influencer sur les emplois, les métiers, les qualifications et compétences des salariés du secteur ;
- identifier les compétences nécessaires et leur évolution : compétences-clés, évolution des métiers actuels exercés dans la Banque ;
- identifier les métiers en tension, sensibles, en attrition et émergents ;
- mettre à jour les emplois-types, et travailler sur l'actualisation des métiers repères (au sens de la Convention Collective), pour préparer la mise à jour des grilles de la Convention Collective de la Banque ;
- formuler des constats, préconisations et alertes ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC en mettant à leur disposition les informations nécessaires ;
- participer à l'élaboration de référentiels des activités et des compétences nécessaires à l'élaboration des titres et diplômes et certifications ;
- analyser les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- constituer une source d'informations pour alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi et de formation ;
- apporter aux Ressources Humaines, au management, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans la construction des parcours professionnels ;
- constituer et suivre des bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, les caractéristiques démographiques des salariés et sur la formation et d'en assurer l'analyse qualitative.

Article 2 Fonctionnement

L'Observatoire est organisé sous la forme d'une association paritaire «loi 1901».

Le fonctionnement de l'association sera défini par ses statuts et son règlement intérieur.

Ses instances et son fonctionnement seront mis en place dans un délai de 4 mois maximum à compter de la signature de l'accord.

2-1 Composition

L'association est composée de deux délégations représentant à parité respectivement les employeurs et les organisations syndicales représentatives, relevant de la Convention Collective de la Banque.

Chaque organisation syndicale représentative dans la Branche désigne deux représentants au sein de la délégation salariée. Le nombre de représentants de la délégation des employeurs est identique à celui des représentants désignés par les organisations syndicales.

La présidence et la vice-présidence de l'Observatoire sont confiées successivement et alternativement par période de deux ans à un représentant de chacune des délégations. Elles président le Conseil d'Administration (ex-comité de Pilotage), instance décisionnaire de la structure.

2-2 Relations avec la CPNE et l'OPCO Atlas

L'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) en cohérence avec les orientations prises dans les instances de l'OPCO Atlas (financements, études transverses et en commun avec d'autres branches).

Il rend compte régulièrement auprès de la CPNE des résultats des travaux qu'il réalise.

L'Observatoire peut proposer des thèmes d'études à la CPNE ainsi que leurs priorisations. La CPNE débat et décide du programme de travail de l'Observatoire et de sa priorisation. Après délibération de la CPNE, l'Observatoire fixe un planning des travaux à réaliser par ordre de priorité pour l'année à venir et les transmet à l'OPCO.

2-3 Réalisation des Études Prospectives, des études Métiers et des enquêtes statistiques

Les études sont menées sous la responsabilité du Conseil d'Administration de l'Observatoire par les salariés travaillant au sein de la direction des affaires sociales de l'AFB, dédiés en tout ou partie aux travaux de l'Observatoire. Compte tenu de la nécessaire neutralité que ceux-ci doivent avoir vis-à-vis des parties prenantes de l'Observatoire, ils doivent s'abstenir de participer à toute prise de décision concernant l'Observatoire lorsqu'ils portent une délégation de l'AFB en tant que représentant patronal dans les instances paritaires (OPCO Atlas,...).

Pour les études, ils peuvent s'adjoindre l'appui de prestataires extérieurs afin de compléter les connaissances et le savoir-faire de l'équipe.

Un projet de cahier des charges est présenté au Conseil d'Administration qui le traite selon les modalités définies par son règlement intérieur. S'il a été décidé de recourir à un prestataire extérieur, le choix de ce prestataire est finalisé par le Conseil d'Administration qui statuera après avoir étudié les réponses aux appels d'offres.

Le suivi des études est assuré par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire, qui organisent les contacts avec les entreprises de la Branche afin de recueillir les informations nécessaires aux études, mais aussi avec les Organisations Syndicales représentatives qui sont associées aux études au travers de notes écrites, d'interviews ou de réunions de travail.

Le Conseil d'Administration est tenu informé des résultats intermédiaires et de l'ensemble des résultats, préalablement à leur publication. Les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire assurent les relations avec les prestataires extérieurs dont ils sont les interlocuteurs.

Le Conseil d'Administration veille au respect du cahier des charges, procède à des recommandations sur les modalités de mise en œuvre et participe à l'avancement des travaux.

Les réunions du Conseil d'Administration et des groupes de travail paritaires dédiés aux études sont considérées, pour les salariés qui y participent, comme temps de travail et rémunérées en tant que telles au sens de l'article 9 a de la Convention Collective de la Banque.

Les enquêtes (profil de Branche, rapports de situations comparées, rapports sur la formation, etc.) visées à l'article 4 du présent accord sont réalisées par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire.

2-4 Relations avec les Entreprises

Les banques membres de l'AFB participent aux enquêtes statistiques en fournissant les informations nécessaires, en particulier celles indispensables à la constitution et à l'actualisation des bases de données.

Les Établissements bancaires apportent également leur expertise dans le cadre des travaux menés par les prestataires externes pour la réalisation des études prospectives et métiers.

Outre leur présentation publique, les études et enquêtes de l'Observatoire peuvent être présentées au sein des entreprises AFB (cf. article 6) ;

La CPNE proposera des évolutions sur la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes

statistiques.

Article 3 **Procédure budgétaire et financement**

Conformément à l'article 22-1 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques du 5 février 2020, «la SPP organise dans le respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le CA de l'OPCO Atlas :

— L'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Branche ;

— Le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la Branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification, [...]».

Pour être éligible à la subvention de l'OPCO nécessaire à la réalisation des études et des projets donnant lieu à un détail des dépenses effectivement engagées par l'Observatoire des métiers, l'Observatoire doit répondre aux trois missions principales qui sont d'identifier les enjeux en termes d'emplois et de compétences, de fournir les données nécessaires aux politiques de l'emploi, des formations et qualifications dans la Branche, et d'assurer l'information auprès des entreprises et des salariés pour l'accompagnement des parcours professionnels.

Afin de pouvoir mener à bien l'ensemble de ses missions et la réalisation de ses enquêtes et études, la CPNE établit au début du 3^{ème} quadrimestre de chaque année son programme de travail priorisé pour l'année suivante en intégrant, le cas échéant, les propositions de l'Observatoire. Ce programme est transmis à l'OPCO pour en obtenir le financement.

La finalisation du programme, des priorités et du financement fait le cas échéant l'objet d'un échange entre l'OPCO et l'Observatoire paritaire en lien avec la CPNE.

Le budget établi avec l'OPCO assure le financement pour chaque année civile du fonctionnement, des enquêtes et des études de l'Observatoire.

Ce budget finalisé est présenté en fin de chaque année civile, ou au plus tard au premier Conseil d'Administration de début d'année.

La gestion et le suivi des fonds alloués sont assurés par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire qui en rendent compte régulièrement au Conseil d'Administration.

Pour la fin de chaque exercice comptable, les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire établissent les comptes. Ils assurent dans un délai de 4 mois après la fin de l'année civile l'arrêté et la validation des comptes conformément aux statuts de l'Observatoire et aux dispositions légales. Un commissaire aux comptes est prévu.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de maintenir la capacité de production d'enquêtes et études métiers ou thématiques réalisées par l'Observatoire, dont les moyens financiers et d'ingénierie doivent être préservés au titre de la COM conclue entre l'OPCO Atlas et l'État.

Chapitre 2 **Des enquêtes et études pour orienter les acteurs du secteur**

Pour l'ensemble de ces travaux, et pour la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques, un Groupe de Travail Paritaire sera mis en place par la CPNE.

Article 4 **Les enquêtes**

Au travers des enquêtes annuelles de l'AFB, l'Observatoire des métiers de la Branche agit au plus près des attentes et besoins de la Branche et des partenaires sociaux.

Les statistiques sont établies à partir des données transmises par les entreprises adhérentes de l'AFB.

Les indicateurs portent sur les trois dernières années disponibles.

Ces enquêtes annuelles contribuent à l'analyse et au suivi :

— des conditions de maintien, et d'évolution de l'emploi et des mobilités internes afin d'en assurer la prévision, la gestion et le suivi dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Ces indicateurs sont par ailleurs suivis au travers du profil de branche sur l'Emploi publié chaque année ;

— de la formation professionnelle pour disposer d'une vision d'ensemble régulièrement actualisée de l'effort de formation des entreprises. La CPNE préside aux orientations de la Branche en matière de gestion des compétences et de politique de formation professionnelle dont elle assure le suivi au travers du rapport sur la formation dans la Branche, publié chaque année ;

-
- de la situation comparée des femmes et des hommes en emploi dans le secteur bancaire, le suivi se faisant au travers du rapport de situation comparée publié chaque année ;
 - des métiers repères sensibles ou en tension.

Article 5 **Les études «thématiques» et «métiers»**

Afin de dégager les tendances et les perspectives à moyen et long terme des enjeux d'emploi, de formation et de parcours professionnels au sein du secteur bancaire, l'Observatoire mène des études spécifiques par thème et par métier. Cette approche permet d'articuler réflexions stratégiques, expertises techniques et connaissances des acteurs de terrain.

À ce titre, les entreprises et les organisations syndicales représentatives de la Branche sont invitées à participer à la réalisation des études.

Les résultats sont autant d'outils d'aide à la décision s'adressant tant aux salariés qu'aux entreprises de la Branche.

Les études «thématiques» ou «métiers» menées par l'Observatoire des métiers font l'objet d'une présentation de leurs résultats devant la CPNE.

Article 6 **L'accès aux enquêtes et études**

Les enquêtes et études menées par l'Observatoire font l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la Branche, salariés et entreprises.

L'Observatoire communique sur ses enquêtes et études via l'organisation de conférences, colloques ou ateliers, ouverts à un large public, ainsi que sur ses supports de communication actuels (site internet, newsletter, réseaux sociaux) ou à développer («Appli» sur smartphone, etc.). Les enquêtes et études peuvent être présentées par ailleurs aux partenaires sociaux et aux entreprises membres de l'AFB sur demande. Elles sont communiquées à l'OPCO, aux médias et aux organismes publics concernés.

Ces travaux permettent d'alimenter les réflexions et productions de la Commission Paritaire Transversale (CPT) «prospective et transformation des métiers» de l'OPCO Atlas.

Dans ce cadre, l'Observatoire peut être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à d'autres branches, au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) «Banque, financements spécialisés et de marché», ou en collaboration avec d'autres SPP animées par l'OPCO Atlas. Ces projets transversaux sont partagés au sein de la CPT «prospective et transformation des métiers» et l'Observatoire en informe la CPNE.

Certaines recherches statistiques et/ou prospectives sont renouvelées ou mises à jour régulièrement afin d'évaluer les tendances et la pertinence des orientations dans la durée. Ce suivi assure une réponse actualisée aux acteurs de la Branche.

Chapitre 3 **Emplois types et Métiers repères : identifier et cartographier pour aide à la décision**

Article 7 **Actualisation des métiers repères de la Convention Collective de la Banque**

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise afin, notamment, d'initier et d'accompagner au plus près des évolutions socio-économiques les politiques de formation et de recrutement.

Un groupe technique paritaire sera mis en place dans un délai d'un mois au sein de la CPNE pour actualiser la cartographie des métiers au regard de leur sensibilité ou leur mise en tension du fait d'évolutions économiques et technologiques que connaît le secteur bancaire, telle qu'elle a déjà été travaillée par l'Observatoire des métiers.

Ce groupe technique paritaire travaillera ensuite sur l'actualisation des «métiers-repères» de la Convention Collective de la Banque, en vue de la signature d'un avenant à cette Convention.

Il est rappelé qu'initialement, les différents métiers avaient été catégorisés en trois familles : «force de vente», «traitement des opérations», «fonctions support».

Ces travaux ont été repris sous l'égide de l'Observatoire. Ils ont permis de dégager une proposition de nomenclature renouvée distribuant les différents métiers, y compris les métiers émergents, en trois nouvelles catégories, telles que définies dans l'étude de décembre 2018⁽²⁾ :

(2) Étude «Nouvelles compétences et transformation des métiers à l'horizon 2025 : réussir l'accompagnement du changement.» / HTS Consulting, 2018

— «métiers clients»

-
- «métiers supports»
 - «fonctions transverses».

Ils permettent d'identifier et de faire évoluer la liste des nouveaux métiers-repères et des nouveaux emplois-types. Les parties s'engagent à ouvrir une négociation sans délai, à partir du présent accord, visant à mettre à jour la liste des métiers-repères et des emplois-types dans la convention collective au regard des évolutions en cours, constatées et anticipées, des besoins en emplois, qualifications et compétences.

Article 8

Actualisation de la cartographie des métiers repères

Des travaux devront être menés pendant la durée du présent accord au sein de l'Observatoire (Groupe de travail paritaire) pour actualiser le positionnement des métiers et emplois de la Banque en termes d'évolution et de potentiel, et de besoins en compétences. Les résultats permettront d'établir les tendances et les contraintes fortes s'exerçant sur les métiers, issues notamment de l'environnement économique et technologique.

Il est de plus nécessaire d'engager dans la période d'application du présent accord, des travaux d'étude sur l'évolution des différentes catégories d'emplois qualifiés de «sensibles» et «en tension».

Cette catégorisation des métiers contribue à l'accompagnement à leur mutation ou développement sur la base des définitions suivantes :

- emplois sensibles : emplois présentant de fortes variations, soit en termes d'effectifs à la hausse ou à la baisse (approche quantitative), soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre (approche qualitative) ;
- emplois en tension : emplois présentant des difficultés importantes et récurrentes de recrutement.

Parmi les métiers sensibles ou en tension, l'Observatoire identifie et porte une attention particulière aux emplois :

- en attrition, susceptibles de diminuer fortement en volume ;
- émergents, en réponse à de nouveaux besoins à fort potentiel, liés aux mutations économiques, technologiques, à l'évolution des contraintes réglementaires, ainsi qu'aux nouvelles attentes des clients / consommateurs.

Article 9

Aspects territoriaux et nécessités d'adaptation des emplois

La Branche de la Banque s'engage à donner en lien avec l'OPCO Atlas aux Conseils Régionaux et aux autorités du Ministère de l'Éducation les informations utiles à la gestion des politiques de formation des territoires (émanant notamment de l'Observatoire, mais aussi de la CPNE ou en direct).

Titre II

Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires

La Branche portera une attention toute particulière à l'intégration, l'évolution et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi que des publics dits «prioritaires» définis par l'accord sur la Formation Professionnelle du 5 février 2020.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ouvriront sans délai un Groupe de Travail Paritaire sur l'insertion et le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique, ou présentant des difficultés d'insertion.

Un bilan de ces actions sera établi chaque année et présenté à la CPNE au plus tard au premier trimestre de l'année suivante.

Titre III

Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Article 10

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Les parties signataires engageront une négociation dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du présent accord.

Les partenaires sociaux assureront un suivi de l'accord au sein de la CPNE tous les deux ans, sur la base d'un bilan présenté par l'Observatoire : ils pourront, le cas échéant, le réviser même partiellement dans ses modalités ou ses objectifs à la demande d'au moins un des signataires de l'accord, en fonction du bilan réalisé.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 11

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000 qui s'impose aux entreprises agréées en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du Code monétaire et financier⁽³⁾.

⁽³⁾ À l'exclusion de celles qui au 30 juin 2004 relevaient du champ d'application de la Convention collective des sociétés financières (membres de catégorie 2 affiliés à l'ASF, et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève de la Convention collective de la Bourse).

Article 12

Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 13

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction générale du Travail.

Avenant du 25 avril 2024

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

CFDT Banques Assu.

Préambule

L'accord sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) signé le 27 mai 2020 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020 a été conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Au regard du calendrier des négociations fixé par les partenaires sociaux et afin d'assurer la continuité de l'Observatoire des métiers de la Banque défini dans cet accord, ceux-ci conviennent, par le présent avenant, de proroger pour 18 mois la durée de l'accord précité.

Ainsi, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Durée de la prorogation

L'accord sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) signé le 27 mai 2020 est prorogé, pour une durée de 18 mois, jusqu'au 30 juin 2025.

Article 2

Engagement des parties

Les partenaires sociaux se réuniront, dès le 4^{ème} trimestre 2024, afin d'établir un bilan sur les actions réalisées dans le cadre de cet accord et d'engager une nouvelle négociation en vue de son renouvellement.

Article 3

Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Cet avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2024. Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Service de santé au travail

Accord du 20 avril 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

Compte tenu de l'importance croissante que revêtent la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux souhaitent réunir les conditions de mise en œuvre d'une politique de santé au travail homogène au sein des entreprises de la branche, quel que soit le lieu d'activité des salariés.

En conséquence, ils décident de la création de Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence professionnelle bancaire (SSTIB), à même de :

- répondre aux spécificités de la profession bancaire, décliner les règles de prévention et d'assistance prévues dans les accords de branche et des entreprises bancaires,
- permettre un suivi plus efficace de la santé physique et mentale des populations concernées.

Les signataires du présent accord témoignent ainsi de leur engagement à accompagner les entreprises bancaires dans la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées au secteur d'activité.

En déclinaison de cet accord et, à titre expérimental, les partenaires sociaux décident de la création d'un SSTIB à Lille et d'un autre à Marseille.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de la création de services de santé au travail dédiés à la profession bancaire, dans le respect des textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la santé au travail.

Article 1

Missions des Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB)

C'est donc en lien avec le contexte professionnel que les SSTIB vont exercer leurs missions consistant à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, à savoir :

Conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel,

Assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques, de la pénibilité au travail et de leur âge (notamment l'examen médical d'embauche, de pré-reprise, de reprise, de surveillance médicale renforcée et les examens périodiques),

Conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et de contribuer au maintien dans l'emploi,

Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, notamment par la participation du médecin du travail aux réunions du CHSCT.

Les missions des SSTIB concernent des actions de prévention tant sur le plan individuel, telles que le suivi des salariés, que collectif, telles que les actions en entreprise.

Les priorités des SSTIB sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service de santé, d'une part, et l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part.

Ces priorités sont bien entendu fixées, dans le respect :

- des missions générales énoncées ci-dessus,
- des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité

au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional et en fonction des réalités locales.

Le Président du service de santé établit et présente un rapport annuel d'activité sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du SSTIB au Conseil d'administration et à la commission de contrôle.

Article 2 **Organisation des SSTIB**

Les missions de santé au travail des SSTIB sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) et des infirmiers.

Composition et organisation de chaque Service :

Chaque SSTIB comprend :

- un Président
- un Directeur
- une équipe pluridisciplinaire

Par ailleurs, chaque SSTIB est organisé en secteur professionnel.

Principaux intervenants opérationnels au sein du SSTIB :

Équipe pluridisciplinaire :

- * Elle est composée des médecins du travail qui animent et coordonnent l'équipe, d'un IPRP et d'infirmiers.
- * Des binômes médecin/infirmier sont constitués, permettant ainsi d'assurer un suivi efficace et pertinent de la santé des salariés.
- * La configuration minimale, lors de la création de chaque SSTIB est de deux médecins, deux infirmiers et un IPRP à mi-temps. Les effectifs des SSTIB seront bien sûr fonction du nombre d'adhérents et des effectifs concernés.
- * L'équipe pluridisciplinaire coordonne ses actions avec les services sociaux externes aux SSTIB.
- * Elle établit le rapport d'activité ; les fiches d'entreprises, sur les risques professionnels et les personnels qui y sont exposés, sont portées à la connaissance du CHSCT des entreprises adhérentes, dument concernées (ou, à défaut, de leurs DP) et les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.
- * Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret professionnel et s'engagent à ne pas divulguer les secrets de fabrication ou les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Médecin du travail :

- * Il a un rôle majeur de coordination dans l'équipe pluridisciplinaire. Il assure les missions qui lui sont dévolues en disposant d'une totale indépendance sur le plan médical, bien que placé sous la subordination du président du service et du directeur, sur le plan administratif.
- Il peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le cas de protocoles écrits, certaines tâches aux infirmiers.
- Il est tenu au secret professionnel et s'engage à ne pas divulguer les informations confidentielles dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- * Il a une mission exclusivement préventive et exerce son activité en coordination avec les employeurs, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel et l'IPRP du SSTIB ou de l'entreprise.
- * Il est le conseiller des employeurs des entreprises adhérentes, de leurs salariés, de leurs représentants du personnel et de leurs services sociaux (lorsqu'ils existent), en matière de santé au travail.
- * Son action s'inscrit pleinement dans le cadre pluridisciplinaire. Il conduit des actions en milieu de travail.

Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) du SSTIB :

- * Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions, dans des conditions garantissant son indépendance. Pour ce faire, une convention est signée entre l'IPRP et le président du SSTIB.
 - * L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, en complément de l'action du médecin du travail, à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.
- Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Infirmier :

- * Il assure ses missions en coopération avec le médecin du travail.
- * À l'exception des situations d'urgence, sa mission est exclusivement préventive.
- * Outre ses missions propres, il accomplit aussi celles que le médecin du travail lui confie sur la base d'un pro-

tocole.

Article 3 **Fonctionnement et gouvernance des SSTIB**

Procédure d'agrément :

Chaque SSTIB dépose une demande d'agrément, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les instances de gouvernance et de gestion :

Les personnes exerçant un mandat au sein des différentes instances paritaires bénéficient de formation, du remboursement des frais de déplacement, de séjour, de restauration ainsi que du maintien de la rémunération. Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans les statuts du conseil d'administration et le règlement intérieur de la commission de contrôle.

Conseil d'administration paritaire :

* Le SSTIB est administré paritairement par un conseil composé à parts égales de représentants des employeurs - le président est élu en leur sein - et de représentants des salariés - le trésorier est élu en leur sein - des entreprises adhérentes.

Président :

* Il est élu au conseil d'administration parmi les représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes et il dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix au sein du conseil d'administration.

* Il met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, les actions approuvées par le conseil d'administration. Il organise les réunions et commissions nécessaires, établit les convocations et préside les réunions du SSTIB. Il nomme le directeur. Il recrute les médecins du travail après accord (ou absence d'opposition majoritaire) de la commission de contrôle. Il est responsable de la gestion administrative et financière du SSTIB et veille à son bon fonctionnement ; à ce titre, il est l'interlocuteur des adhérents.

Trésorier :

* Il est élu parmi les représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

* Il est en charge de la gestion financière du SSTIB et il rend compte au conseil d'administration et à l'assemblée générale.

* Il établit un rapport annuel et un rapport comptable.

* La fonction de trésorier est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Secrétaire :

* Il rédige l'ordre du jour des réunions, en lien avec le président, assure l'envoi des convocations et la rédaction des procès-verbaux.

* Il est désigné, selon les modalités fixées par le conseil d'administration, parmi les représentants des salariés ou des employeurs, issus des entreprises adhérentes.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration étant de quatre ans, celle des Président, Trésorier et Secrétaire ne peut excéder cette durée.

Commission de contrôle :

* Il est constitué une commission de contrôle qui est mise en place à la diligence du président du SSTIB. Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail notamment sur l'exécution du budget du SSTIB et sur l'emploi des médecins et IPRP (création, suppression...).

* Elle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du SSTIB et sur le rapport annuel d'activité de chaque médecin du travail.

* Elle est composée de membres, représentants des salariés et représentants des employeurs, issus des entreprises adhérentes. La répartition des sièges fait l'objet d'un accord, d'une part entre le président du SSTIB et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national professionnel et, d'autre part, d'un accord entre le président du SSTIB et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées. La composition, une fois arrêtée, est transmise dans le délai d'un mois au DIRECCTE.

* Elle élabore son règlement intérieur qui précise notamment les modalités selon lesquelles le président est désigné parmi les représentants des salariés, les représentants des employeurs désignant parmi eux le secrétaire de la commission. La durée du mandat des président et secrétaire ne peut excéder quatre ans.

* Les représentants des salariés de la commission de contrôle bénéficient du maintien de leur rémunération pendant l'exercice de leur mandat, la durée du mandat étant de quatre ans.

Commission médico-technique :

** Elle est instituée à la diligence du président du SSTIB dès lors qu'au moins trois médecins du travail sont employés.*

** Elle a pour mission de formuler des propositions portant sur les priorités du service et les actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.*

Le fonctionnement et la gestion au quotidien du SSTIB sont assurés par un Directeur, sur délégation du président.

Directeur :

** Il est désigné, dans chaque SSTIB, par le président sur proposition des adhérents fondateurs, après délibération du conseil d'administration. Sa nomination s'effectue dans la plus grande transparence, qu'il s'agisse du contenu du poste, des compétences requises ou de la rémunération proposée.*

** Le président lui délègue notamment le recrutement des infirmiers (après accord du médecin du travail), de l'IPRP (après avis de la commission de contrôle) et le cas échéant, des autres membres du personnel.*

** Il assure la gestion du personnel du SSTIB et il assiste aux réunions statutaires avec voix consultative.*

** Il rend compte de ses activités et présente le bilan régulier de la mise en œuvre des missions qui lui sont confiées auprès du conseil d'administration.*

Article 4

Adhésion et financement

Afin de faciliter les contacts avec les services de santé de la profession et ainsi assurer un meilleur suivi des salariés, les adhérents concernés par la création des SSTIB se situent dans un périmètre géographique permettant à leurs salariés de se rendre au SSTIB et de bénéficier de leurs prestations, cette absence étant de l'ordre de la demi-journée.

Les SSTIB sont constitués de membres adhérents de droit et de membres adhérents volontaires.

** Sont membres adhérents de droit, les entreprises agréées en qualité de banque relevant du champ de la convention collective de la banque,*

** Les entreprises relevant du secteur bancaire et n'entrant pas dans le champ d'application visé ci-dessus, peuvent présenter une demande d'adhésion au SSTIB.*

Sauf avis contraire de la DIRECCTE, le SSTIB ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Le financement du SSTIB est assuré par :

** les frais d'adhésion dont doit s'acquitter tout membre,*

** le versement d'une cotisation annuelle forfaitaire, fonction des effectifs concernés de l'entreprise adhérente,*

** le règlement des prestations fournies par le SSTIB à chacun de ses membres.*

Article 5

Groupe technique paritaire

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un groupe technique paritaire, en application de l'article 7 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, consacré au suivi de la mise en œuvre de cet accord, à partir des expérimentations menées sur Lille et Marseille.

Le groupe technique paritaire se réunira une fois par an, dès 2013, afin de suivre la mise en place de ces SSTIB.

La Commission Paritaire de la Banque, en fonction du bilan réalisé par le groupe technique paritaire, se prononcera sur la poursuite de la création de services de santé au travail dédiés à la profession bancaire.

Article 6

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 7

Champ d'application et extension

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

Son extension sera demandée au ministre chargé du Travail.

Parcours professionnel des représentants du personnel

Accord du 29 février 2018

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt et pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNB CFE-CGC ;

CFDT Banques et Assurances.

Préambule

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche professionnelle banque de poursuivre un dialogue social de qualité auquel ils sont attachés et de s'engager mutuellement afin de :

- Développer l'employabilité des représentants du personnel en instituant des parcours professionnels dans lesquels la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle.
- Favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et son parcours professionnel.
- Accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel.
- Favoriser la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son/ses mandat(s) au sein de l'entreprise/groupe/branche
- Développer l'information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel.
- Faciliter l'inclusion d'un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

Chapitre 1

Le champ d'application

Chapitre 1.1 - Les bénéficiaires

Le terme «représentant du personnel» désigne tout salarié des entreprises de la branche titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale.

Relèvent ainsi du champ d'application du présent accord :

- Les salariés élus titulaires d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise.
- Les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, du groupe ou de la branche.
- Les administrateurs salariés

Le présent accord vient compléter les éventuels accords d'entreprises ou de groupes préexistants relatifs au parcours professionnel des représentants du personnel au moment de la signature du présent accord. Toutefois les signataires souhaitent permettre aux entreprises ou groupes, qui se sont déjà engagés sur ces sujets depuis la promulgation de la Loi Rebsamen du 17 août 2015, de mettre en œuvre les dispositions prévues à leur niveau.

Aussi, le présent accord sera sans effet sur les accords d'entreprises ou de groupes conclus après la promulgation de la dite Loi et arrivant à échéance avant la renégociation du présent accord, soit le 1^{er} septembre 2018.

Chapitre 1.2 - L'exercice des mandats

Les partenaires sociaux conviennent que, pour permettre une gestion adaptée du parcours professionnel des représentants du personnel, il convient de retenir une approche différenciée en évaluant la disponibilité sur l'emploi occupé en fonction exclusivement des crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés à l'exercice du ou des mandats.

Trois seuils sont ainsi retenus :

Mandat A : crédits d'heures de délégation inférieurs à 30 %

Mandat B : crédits d'heures de délégation compris entre 30 et 60 %,

Mandat C : crédits d'heures de délégation supérieurs à 60 %.

Chapitre 2

Mesures mises en œuvre lors de la prise de mandat

Chapitre 2.1 - L'entretien de prise de mandat

Au début du mandat, à l'initiative de l'employeur, il est organisé un entretien individuel dit de «prise de mandat». Sont bénéficiaires de cet entretien de «prise de mandat» : les représentants du personnel (tels que définis à l'article 1.1) qui prennent pour la première fois un mandat ou concernés par un changement de seuil tel que précisé à l'article 1.2.

En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats tel que défini à l'article 1.2, cet entretien est mené par le manager ou un gestionnaire des ressources humaines :

- Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité à près échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.
- Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien,
- Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Quelle que soit la nature du mandat, le représentant du personnel peut se faire accompagner et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Cet entretien de prise de mandat aborde, notamment, les thèmes suivants :

- Les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat (crédit d'heures, nombre de réunions, temps de transport...).
- Les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle,...).
- L'accès à l'information et le maintien du contact avec l'entreprise pour les porteurs de mandats C, par exemple, par la mise à disposition de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

Cet entretien est également l'occasion de faire un point sur la situation professionnelle du salarié.

Cet entretien, organisé dans un délai de deux mois maximum suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel, fait l'objet d'un compte rendu, rédigé par le représentant de l'entreprise à l'origine de l'entretien et communiqué au salarié.

Au-delà de ces mesures, les porteurs de mandat, comme tout salarié, peuvent solliciter un entretien auprès de leur manager ou de leur gestionnaire des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Chapitre 2.2 - Les dispositifs d'accompagnement à la conduite de l'entretien de prise de mandat

2.2.1- L'aide à la conduite de l'entretien

Pour faciliter le dialogue entre le manager de proximité et le membre de son équipe ayant un ou plusieurs mandats, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat sera proposé par la branche.

Ce support rappellera le rôle du représentant du personnel et reprendra les thèmes à aborder.

2.2.2- La formation des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension, par les managers, des implications liées à la détention d'un mandat ; ils demandent aux entreprises de la branche de poursuivre leurs efforts de sensibilisation sur le sujet, notamment pour les managers ayant pour la première fois dans leur équipe un ou des représentants du personnel.

Chapitre 3

Mesures mises en œuvre en cours de mandat

Chapitre 3.1 - Les actions de formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés.

3.1.1- Les formations en lien avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : périodes de professionnalisation, CIF, CPF, VAE....

Les employeurs s'efforceront d'adapter, dans la mesure du possible, les modalités d'accès aux formations en fonction du poids des mandats.

3.1.2- Les formations en lien avec l'exercice du mandat syndical

Les parties signataires conviennent de la nécessité pour les représentants du personnel de disposer d'une réelle compréhension des enjeux de la profession bancaire et de l'entreprise ainsi que d'une bonne connaissance du rôle et du fonctionnement des instances du personnel.

Dès la prise de mandat, il appartient aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat syndical.

Les organisations syndicales pourront communiquer à la direction des ressources humaines des entreprises le programme des formations syndicales suivies par leurs représentants. De cette façon, les connaissances transmises seront identifiées permettant aux entreprises, et éventuellement à la branche, d'élaborer, en tant que de besoin, des parcours de formation complémentaires adaptées à la nature des mandats. Ces formations auront pour objet de mieux appréhender les mécanismes économiques, financiers et sociaux des entreprises et de la branche.

3.1.3- Le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

Conformément à l'article L. 3142-8 du code du travail, les modalités, d'une part, de prise en charge de tout ou partie de la rémunération du salarié bénéficiant d'un CFESS et, d'autre part, de remboursement de cette avance par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée sont précisées comme telles :

Conditions pour bénéficier du maintien total ou partiel de la rémunération durant le CFESS

L'organisation syndicale répondant aux critères repris dans l'article L. 3142-8 du code du travail adresse à l'entreprise une demande expresse et écrite précisant le niveau demandé du maintien de la rémunération (salaire et cotisations afférentes) ; cette demande doit être accompagnée de l'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien total ou partiel de son salaire.

Il est précisé qu'en cas d'accord en vigueur au niveau d'une entreprise de la branche prévoyant la prise en charge partielle du salaire par l'employeur, la demande de l'organisation syndicale porte au maximum sur la différence entre ce montant et la rémunération totale du salarié.

Convention relative aux modalités de remboursement

Le montant du remboursement des sommes versées par l'employeur au salarié bénéficiant d'un CFESS, ainsi que les délais de remboursement sont définis dans le cadre du présent accord :

Il est convenu que les précisions du présent article s'appliquent aux parties signataires du présent accord et dispensent chaque entreprise du périmètre du présent accord de signer une convention localement avec les organisations syndicales signataires.

Les parties signataires conviennent que la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande.

Dans un délai maximum de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu, la demande de remboursement est transmise par l'employeur à l'organisation syndicale qui a demandé le maintien de salaire ; cette demande, transmise par tout moyen permettant de lui confier une date certaine, précise l'identité du salarié, l'organisme chargé du CFESS, la date de la formation, le montant du salaire maintenu ainsi que les cotisations et contributions sociales y afférents.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de l'envoi de la demande par l'employeur, l'organisation syndicale acquitte à l'employeur le montant du.

L'organisation syndicale, non signataire du présent accord, formulant la demande de subrogation conclura une convention ad hoc avec son interlocuteur employeur ; l'organisation syndicale rembourse l'employeur conformément au délai réglementaire à compter de l'envoi de la demande par l'employeur.

Défaut de remboursement

Lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé l'employeur dans le délai prévu, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié ayant bénéficié du congé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ; il informe le salarié au moins quarante-cinq jours avant d'appliquer la première retenue sur salaire.

Cette disposition ne se substitue pas aux accords ou usages en vigueur dans les entreprises de la branche qui seraient plus favorables.

Chapitre 3.2 - Les actions de culture économique et sociale

Les grandes mutations contemporaines d'ordre macro-économiques, sociologiques mais aussi géopolitiques inter-

pellent les entreprises et percutent le dialogue social et ses enjeux.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de renforcer l'accompagnement formation des représentants du personnel en matière de culture économique, financière et sociale.

Cet engagement peut contribuer, en améliorant le niveau de compétences des instances représentatives du personnel en la matière, à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

L'ensemble de ces actions participent également à compléter autant que de besoin, les actions de formation visées à l'article 3.1 du présent accord.

3.2.1- La formation certifiante

Les partenaires sociaux souhaitent contribuer à la professionnalisation des acteurs du dialogue social tant au niveau des entreprise/groupes que de la branche professionnelle.

Forts de l'expérience menée, avec la formation certifiante de Sciences Po Paris «culture économique et sociale» en partenariat avec Dialogues, tant au niveau des entreprises que de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises à poursuivre ou à s'inscrire dans une même démarche de certification.

Une formation certifiante sera proposée aux représentants du personnel disposant d'un mandat national (c'est-à-dire un mandat couvrant l'entreprise dans sa globalité, le groupe ou la branche) et présentés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise/groupe/branche.

La branche organisera des formations certifiantes interentreprises à la demande des entreprises ne pouvant organiser leur propre cycle de certification, notamment en cas de nombre de participants éventuels insuffisant ; le contenu de ces formations sera examiné avec les organisations syndicales.

Cette action de formation offre des outils concrets sur lesquels les participants pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles ; elle est résolument tournée vers l'opérationnel, alternant apports théoriques et méthodologiques, travaux de sous-groupes et interventions de professionnels.

Comme pour toute formation, l'organisme dispensateur veillera à l'homogénéité des attentes et du niveau de connaissances des participants au sein d'une même session.

Une vigilance particulière sera apportée pour que tout refus d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat dans des délais raisonnables.

3.2.2- L'information sur l'environnement économique et social bancaire

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises veilleront à faciliter l'accès à l'information économique et sociale bancaire aux représentants du personnel (par exemple, mise à disposition de la revue de presse interne, si elle existe.)

De son côté, la branche professionnelle facilitera l'accès aux conférences organisées par la Revue Banque pour deux représentants contribuant au dialogue social de la branche, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en obtenant une inscription à un tarif préférentiel.

Chapitre 3.3 - Les dispositifs d'entretien

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des salariés.

3.3.1- L'entretien d'évaluation professionnelle

L'entretien d'évaluation professionnelle, tel que prévu par l'accord de branche du 9 février 2015, se déroule au moins une fois tous les deux ans. Il porte sur le poste de travail occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, moyens alloués, compétences mises en œuvre,...).

L'entretien se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, à savoir : un même support et à une fréquence identique mais en tenant compte exclusivement du temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste.

L'entretien d'évaluation professionnelle est mené par le manager de proximité. Pour les représentants du personnel qui, du fait de leur poids de mandat, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

À la demande du représentant du personnel, un entretien d'appréciation des compétences «métier» pourra être réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

3.3.2- L'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience acquise au cours du mandat, un entretien d'appréciation des compétences, liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre.

La périodicité et les modalités de mise en œuvre de cet entretien relèvent de la compétence des entreprises ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

La direction des ressources humaines prend l'initiative d'inviter les représentants du personnel ayant un mandat B ou C à bénéficier de cet entretien.

L'appréciation des compétences exercées dans le cadre du mandat est assurée par l'employeur sous le regard croisé du représentant du personnel et d'un représentant de son organisation syndicale.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées en cours de mandat. Cette appréciation des compétences est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

La traçabilité de ces compétences permet de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leurs parcours professionnel.

En complément des dispositions prévues par la loi du 17 août 2015 relatives à la liste de compétences à inscrire au répertoire national des certifications professionnelles, un groupe de travail paritaire sera mis en place dans les 3 mois suivant la signature du présent accord afin de définir un modèle de référentiel des compétences observables pour, dans un premier temps, deux mandats, par exemple : un mandat électif et un mandat désignatif.

Ces travaux seront portés à la connaissance des entreprises de la branche.

3.3.3- L'entretien professionnel et de bilan

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel, réalisé tous les deux ans, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les souhaits d'évolution et les actions, par exemple de formation, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel au regard des compétences acquises sont explicités. Il est rappelé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel dit «de bilan», réalisé tous les six ans, permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel, et d'aborder le projet professionnel du salarié, au regard de ses souhaits, de ses compétences «métiers» et «mandat» et des besoins de l'entreprise ou du Groupe.

À ce titre, le représentant du personnel bénéficie du même dispositif que tous les salariés de l'entreprise.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'entreprise, ainsi :

- Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.

- Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.

- Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Chapitre 3.4 - Rémunération et Classification

3.4.1- Évolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux réaffirment que la situation salariale (salaire de base et éléments variables) des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise/groupe, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

Il est également rappelé que les représentants du personnel, mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, dont le nombre d'heures de délégation légales, dont ils disposent, dépassent 30 % de la durée de travail, bénéficient de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

3.4.2- Évolution de la classification

À la fin du mandat, l'examen de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences effectivement exercées en lien avec la reprise effective d'une activité professionnelle.

Toutefois, en cours d'exercice du mandat, la classification du représentant du personnel peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées.

Chapitre 4

Mesures mises en œuvre à l'issue du mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions arrêtées dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

La reprise de l'activité professionnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

Chapitre 4.1 - L'entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat afin de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien va permettre d'évoquer les souhaits du salarié en lien avec les compétences «métier» et «mandat (s)» acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition, en tant que de besoin.

Il est mené par le manager de proximité et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

- Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.

- Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.

- Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Ainsi, lors de l'entretien de fin de mandat, sont examinés plus particulièrement :

- les compétences «métier» et leur degré d'acquisition en se référant entre autres aux entretiens professionnels.

- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat et en identifiant les métiers nécessitant la mise en œuvre de ces compétences.

- les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises de par l'activité professionnelle et le mandat.

- les besoins éventuels de formation et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité.

L'entretien professionnel visé à l'article 3.3.3 du présent accord est proposé, à l'issue de leur mandat, à tous les salariés porteurs d'un mandat syndical et aux salariés élus titulaires d'un mandat au sein de l'entreprise.

Chapitre 4.2 - Les actions de formation pour la reprise de l'activité professionnelle

Suite à l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant la reprise d'activité seront proposés en tant que de besoin aux représentants du personnel, ces dispositifs étant adaptés à leur situation individuelle.

En fonction des souhaits du salarié mais aussi des compétences acquises lors de son activité professionnelle et au cours du mandat, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise, la reprise d'une activité professionnelle peut s'accompagner par la mise en œuvre d'actions et de parcours de formation adaptés au projet professionnel.

Ces mesures diffèrent selon la proximité du métier visé par rapport à celui occupé pendant ou avant la prise de mandat en termes de connaissances et de compétences.

4.2.1- L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un emploi de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat (s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires, le gestionnaire des ressources humaines et le manager de l'entité d'accueil vont aider le salarié à identifier les connaissances et pratiques professionnelles devant être actualisées.

Un parcours de formation sera organisé pour permettre cette actualisation. Un tutorat peut également être proposé au salarié n'ayant pas exercé d'activité professionnelle opérationnelle du fait de l'exercice du mandat.

4.2.2- Le parcours d'intégration

Lorsque le représentant du personnel reprend une activité professionnelle au sein de la même filière professionnelle (métiers du risque, de traitement des opérations bancaires, du commercial,...), un parcours d'intégration lui est proposé par la direction des ressources humaines.

Ce parcours, à travers notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle, des périodes de tutorat, va lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ce nouveau métier dans un environnement déjà connu.

4.2.3- La formation «mobilité fonctionnelle»

Lorsque, avec l'accord de l'entreprise, le représentant du personnel s'oriente sur une activité professionnelle éloignée, non seulement du métier précédemment exercé, mais aussi de la filière professionnelle dans laquelle évoluait le représentant du personnel avant sa prise de mandat, un parcours de formation préparant au changement est organisé.

L'emploi visé tient naturellement compte des besoins de l'entreprise mais aussi des compétences acquises et des souhaits du salarié qui ont pu être confortés par la mise en œuvre des autres dispositifs d'accompagnement détaillés ci-dessous.

Chapitre 4.3 - Les autres dispositifs d'accompagnement

4.3.1- Le bilan de compétences

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences. Le bilan va aider le salarié à finaliser son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises en cours de mandat et ses aptitudes et motivations personnelles.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité dans le cadre d'un Congé Individuel Formation ; la demande doit être adressée à l'OPACIF dont dépend l'entreprise et dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CIF.

Le bilan de compétences peut également être inclus dans un parcours de formation personnalisé et inclus dans une période de professionnalisation. Dans ce cas, la demande de financement relève d'OPCABAIA.

4.3.2- La VAE

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel, sur une durée significative, constituent une réelle expérience. La démarche de VAE permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

La direction des ressources humaines de l'entreprise s'engage à faciliter et accompagner cette démarche notamment en apportant une aide matérielle et logistique au salarié engageant une démarche de VAE

4.3.3- Autres dispositifs

Les partenaires sociaux rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont également des outils permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les directions des ressources humaines veilleront à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

Chapitre 5

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Toutefois, pour les porteurs de mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur, les employeurs devront mettre en œuvre progressivement les dispositions du présent accord ; l'application de l'accord dans sa globalité devant être effective à fin juin 2018.

Un bilan sera effectué, au plus tard à la fin du premier semestre 2018, afin d'examiner les éventuelles révisions à apporter, et notamment la possibilité de prendre en compte les titulaires de mandats externes.

Six mois avant la fin du présent accord, les signataires se réuniront dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation, au regard du bilan établi.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Avenant du 10 décembre 2018

[Étendu par arr. 19 sept. 2020, JO 25 sept., applicable au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC - FO ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

L'accord de branche du 29 février 2016 relatif représentants du personnel arrive à échéance le 28 février au parcours professionnel des 2019.

Afin de se donner le temps de poursuivre le déploiement de cet accord au sein des entreprises de la branche AFB et de finaliser un retour d'expérience pour envisager la négociation d'un nouvel accord dans les meilleures conditions, les signataires conviennent de proroger l'accord du 29 février 2016.

Article 1 Durée de la prorogation

L'accord du 29 février 2016 relatif au parcours personnel est prorogé jusqu'au 30 octobre 2020.

Article 2 Engagement des parties

Un bilan sera effectué au plus tard à la fin du premier professionnel des représentants du trimestre 2020.

Au regard du bilan établi, les partenaires sociaux se réuniront, six mois avant la fin de cette prorogation, dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

Article 4 Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Le présent avenant sera présenté pour extension auprès du ministère en charge du travail.

Accord du 13 décembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Banques et Assurances ;

SNB CFE CGC.

Préambule

À la suite d'un premier accord de branche relatif au parcours professionnel des représentants du personnel¹

¹ 29 février 2016.

prorogé en 2020, et au regard du bilan d'application présenté en Commission paritaire de la banque²

² Session du 11 février 2021.

, les partenaires sociaux signataires entendent, par ce nouvel accord, poursuivre leur engagement en faveur d'un dialogue social de qualité qui contribue à la performance durable des entreprises et aux équilibres individuels et collectifs de la communauté de travail.

L'évolution du cadre législatif³

³ Ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, et n° 2017-1718, ainsi que la loi de ratification n° 2018-217.

des Instances représentatives du personnel (IRP) renforce la nécessité d'intégrer l'engagement des salariés à l'exercice d'activités syndicales et sociales à leur parcours professionnel.

Après plusieurs séances de négociations, le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche de la banque de s'engager mutuellement afin de

- poursuivre le développement de l'employabilité des représentants du personnel en instituant des parcours professionnels dans lesquels la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle ;
- favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et son parcours professionnel
- accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel
- favoriser la prise en compte des compétences développées dans le cadre de son/ses mandat(s) ;
- anticiper et valoriser le retour à l'activité professionnelle à l'issue des mandats ;
- développer l'information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel ;
- développer les compétences économiques et sociales des porteurs de mandats appelés à exercer un mandat de

niveau national ;

- faciliter l'inclusion d'un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

Ainsi, dans ce nouvel environnement, les partenaires sociaux soulignent l'importance de développer des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel, et de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat représentatif dans la perspective de leur évolution professionnelle.

Chapitre 1

Le champ d'application

Le présent accord propose un ensemble de dispositions ayant pour objectif de concilier l'exercice par un salarié d'une activité syndicale ou sociale avec son activité professionnelle par des mesures d'accompagnement, de suivi, d'organisation, de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats.

Afin de mieux prendre en compte la diversité des situations, ces dispositions sont adaptées selon le temps passé par le salarié à l'exercice de fonctions de représentation syndicale ou sociale. À ce titre, il est rappelé qu'il appartient au salarié d'informer sa hiérarchie en amont de ses absences liées à l'exercice de ses mandats.

Ainsi, les parties au présent accord distinguent deux catégories de salariés porteurs de mandats syndicaux ou sociaux

- le porteur de mandat de type A dont le temps passé à l'exercice de ses mandats est inférieur à 50 % de son temps de travail conventionnel ;
- le porteur de mandat de type B dont le temps passé à l'exercice de ses mandats est supérieur ou égal à 50 % de son temps de travail conventionnel.

Le temps passé à l'exercice des mandats syndicaux ou sociaux pris en compte, est celui réalisé en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles qui les régissent (heures de délégation, réunions d'instances, temps de transport, ...).

Chapitre 2

Mesures mises en œuvre lors de la prise de mandat

Chapitre 2.1 - L'entretien de prise de mandat

Au début du mandat, l'employeur organise un entretien individuel dit de «prise de mandat».

Sont bénéficiaires de cet entretien de «prise de mandat» les représentants du personnel qui prennent pour la première fois un mandat.

L'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner pour cet entretien par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Cet entretien de prise de mandat aborde, notamment, les thèmes suivants :

- les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard du poste de travail et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat ;
- les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle, ...)
- les besoins de formation ou d'accompagnement ;
- l'accès à l'information et l'organisation des modalités de communication pour les porteurs de mandats de type B, par exemple, par la mise à disposition éventuelle de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

La situation professionnelle du salarié est également abordée lors de cet entretien.

Cet entretien est organisé suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel dans des délais fixés par l'entreprise dans le cadre de son dialogue social. Il fait l'objet d'un compte rendu, rédigé par le représentant de l'entreprise à l'origine de l'entretien et communiqué au salarié.

Au-delà de ces mesures, les porteurs de mandat, comme tout salarié, peuvent solliciter un entretien auprès de leur manager ou un membre des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel, même si ce der-

nier peut être tenu concomitamment.

Chapitre 2.2 - Les dispositifs d'accompagnement à la conduite de l'entretien de prise de mandat

2.2.1- L'aide à la conduite de l'entretien

Pour faciliter le dialogue entre le porteur de mandat et son manager, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat est proposé par la branche.

Ce support rappelle, à titre indicatif, le rôle du représentant du personnel et reprend les thèmes à aborder lors de cet entretien.

2.2.2- La formation des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension, par les managers, des implications liées à la détention d'un mandat. Les entreprises conduisent des actions de sensibilisation sur le sujet, notamment pour les managers ayant pour la première fois dans leur équipe un ou des représentants du personnel.

Chapitre 3

Mesures mises en œuvre en cours de mandat

Chapitre 3.1 - Entretien en cas d'évolution des mandats

En cas d'évolution des mandats impliquant une augmentation ou une diminution significative du temps passé à leur exercice, les porteurs de mandat peuvent solliciter un entretien avec leur manager afin d'évoquer l'évolution des modalités pratiques d'exercice des mandats au regard de l'emploi exercé et les besoins éventuels associés notamment en termes de formation ou d'accompagnement. Le manager peut également être à l'initiative de cet entretien.

Le manager ou le salarié peuvent solliciter la participation d'un membre des ressources humaines.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Chapitre 3.2 - Les actions de formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ainsi, pourront être proposées, en compléments des dispositifs amenés par les organisations syndicales, des formations complémentaires de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux notamment dans le cadre de leur activité syndicale.

La montée en compétence des porteurs de mandat dans l'exercice de leurs fonctions représentatives est assurée tant par les organisations syndicales qu'au travers des sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Pour autant, les parties signataires considèrent qu'une démarche de formation certifiante organisée le cadre de la Branche destinée aux responsables syndicaux des entreprises est de nature à renforcer la construction d'un dialogue social de qualité en adéquation avec les enjeux du secteur bancaire. Cet engagement peut contribuer à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

3.2.1- Les formations en lien avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de développement des compétences, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : Pro A, projets de transition professionnelle, CPF, VAE...

Ils sont par ailleurs soumis aux mêmes obligations que les salariés de leur entreprise en matière de formation professionnelle obligatoire, certifiante ou qualifiante⁴

⁴ Les formations spécifiques aux métiers sont proposées mais ne s'imposent pas aux porteurs de mandats qui n'exercent pas d'activité professionnelle « métier » du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats

Les employeurs s'efforceront d'adapter les modalités d'accès aux formations en fonction du temps requis par l'exercice des mandats.

3.2.2- La formation certifiante « culture économique et sociale »

Dans la continuité des formations certifiantes mises en place dans le précédent accord, la Branche propose une formation certifiante inter-entreprises, inscrite au répertoire spécifique ou à un bloc de compétences inscrit au Registre national des certifications professionnelles (RNCP), destinée aux représentants du personnel exerçant ou destinés à exercer un mandat national (couvrant l'entreprise, le groupe ou la branche).

Un échange a lieu en Commission Paritaire de la Banque préalablement à l'ouverture d'une nouvelle session de formation. Une information est publiée sur le site Internet de l'Association Française des Banques.

Les organisations syndicales de l'entreprise proposent une liste de candidats à la Direction de leur entreprise qui, après échange avec chaque organisation syndicale concernée, fera parvenir une demande d'inscription à la Commission paritaire de la banque. Celle-ci validera la candidature après avis de l'organisme de formation. Une vigilance particulière sera apportée pour que tout avis négatif d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat et à l'employeur. L'organisme de formation pourra proposer un parcours formatif permettant au salarié d'acquérir les compétences nécessaires afin d'intégrer une autre promotion.

Cette action de formation offre des outils concrets sur lesquels les participants pourront s'appuyer pour optimiser l'exercice de leurs mandats nationaux et fédéraux. Elle est résolument tournée vers l'opérationnel, alternant apports théoriques et méthodologiques, travaux de sous-groupes et interventions de professionnels.

Cette formation répond au cahier des charges suivant :

- Mesurer les enjeux actuels des politiques sociales et économiques d'entreprise ;
- Renforcer les fondements théoriques et les grilles de compréhension ;
- Développer des compétences clés sur les logiques économiques, financières, sociales et stratégiques afin d'être acteur d'un dialogue social ancré dans la réalité du contexte socio-professionnel ;
- Disposer d'une vision macroéconomique et nationale des sujets animant le dialogue social ;
- Maîtriser les moyens et outils appropriés pour exercer les missions syndicales et sociales ;
- Développer les compétences en communication, l'impact (à l'écrit comme à l'oral) et l'efficacité organisationnelle.

Cette action commune, qui s'inscrit dans le cadre de l'article 14.2 de «l'accord sur la formation professionnelle dans les banques» du 5 février 2020, est financée par le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié qui souhaite s'inscrire dans cette démarche. Après échange et validation de l'entreprise, celle-ci peut abonder pour tout ou partie dans le cadre du plan de développement des compétences.

Comme pour toute formation, l'organisme dispensateur veillera à l'homogénéité des attentes et du niveau de connaissances des participants au sein d'une même session.

Chaque année, un bilan est réalisé dans le cadre de la Commission Paritaire de la Banque.

3.2.3- L'information sur l'environnement économique et social bancaire

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises veilleront à faciliter l'accès à l'information économique et sociale bancaire aux représentants du personnel (par exemple, mise à disposition de la revue de presse interne, si elle existe.)

De son côté, la branche professionnelle facilitera l'accès aux conférences organisées par la Revue Banque pour deux représentants contribuant au dialogue social de la branche, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en obtenant une inscription à un tarif préférentiel.

Chapitre 3.3 - Les dispositifs d'entretien

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des salariés. Une appréciation des compétences développées en lien avec l'exercice de leurs activités syndicales et sociales est réalisée dans ce cadre.

3.3.1- L'entretien d'évaluation professionnelle

L'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la Convention Collective de la Banque, modifié par accord du 9 février 2015, porte sur le poste de travail occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, moyens alloués, compétences mises en œuvre...).

L'entretien se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, à savoir : un même support et à une fréquence identique.

Pour le porteur de mandat de type A, l'entretien d'évaluation professionnelle est mené par son manager. L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur le temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste de travail.

À la demande du représentant du personnel, un entretien complémentaire pourra être réalisé par un membre des ressources humaines.

Pour le porteur de mandat de type B, l'entretien d'évaluation professionnelle est réalisé par son manager ou par un membre des ressources humaines qui recueille au préalable l'avis de son manager en fonction du temps passé à l'exercice de son poste de travail.

Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le porteur de mandat peut solliciter la présence d'un membre des ressources humaines

Le manager ou le membre des ressources humaines évoque, si nécessaire, avec le porteur de mandat, le maintien de ses compétences opérationnelles et les modalités pratiques de ce maintien, en particulier lorsque celui-ci est de type B.

Pour les porteurs de mandats de type B qui, du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien des compétences en lien avec l'exercice du mandat défini au point 3.3.2 peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

3.3.2- L'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience et les compétences acquises au cours du mandat, un entretien d'appréciation des compétences liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre.

La périodicité et les modalités de mise en œuvre de cet entretien relèvent de la compétence des entreprises mais doit avoir lieu régulièrement et a minima à la fin du mandat (cf. article 4.1 supra) ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées lors de l'exercice des fonctions syndicales et sociales. Cette appréciation des compétences et de l'expérience est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

Cet entretien est également l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale ou sociale du porteur de mandat en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions. Il permet également d'identifier, si nécessaire, un parcours de formation.

L'identification et le suivi de ces compétences permettent de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leur parcours professionnel.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

Les entreprises sont invitées à utiliser l'ensemble des outils créés paritairement au niveau de la branche en les adaptant si nécessaire à leurs propres spécificités.

Les outils sont notamment les suivants :

- fiches compétences pour les mandats de : délégué syndical national ; délégué syndical ; élu du CSE ; secrétaire/trésorier du CSE ; membre de la CSSCT ; démarche méthodologique ;
- support d'entretien d'appréciation des compétences.

Les organisations syndicales peuvent contribuer à l'identification des compétences développées par le représentant du personnel dans l'exercice de ses mandats.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent à poursuivre leurs travaux en groupe de travail paritaire pour finaliser ou mettre à jour les outils précités. Pour les mandats de type paritaire, l'entreprise et les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur des outils paritaires de type «Mandascop⁵

⁵ Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs : Savoirs, Compétences, Profils
».

3.3.3- L'entretien professionnel et de bilan

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel ou l'entretien professionnel récapitulatif, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les souhaits d'évolution et les actions, par exemple de formation, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel au regard des compétences acquises sont explicités. Il est rappelé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel dit «de bilan» permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel et d'aborder le projet professionnel du salarié, au regard de ses souhaits, de ses compétences «métiers» et «mandat» ainsi que des besoins de l'entreprise ou du Groupe. La rémunération et l'évolution de la classification peuvent être abordées. L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'entreprise, ainsi :

- porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien.
- porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé :
 - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
 - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment

significatif; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

Chapitre 3.4 - Rémunération et évolution professionnelle

3.4.1- Évolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux réaffirment que la situation salariale (salaire de base et éléments variables) des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise/groupe, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur. Les entreprises veillent à prévenir toute forme de discrimination syndicale.

Il est également rappelé que les représentants du personnel, mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, dont le nombre d'heures de délégation légales dont ils disposent dépasse 30 % de la durée de travail, bénéficient de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

3.4.2- Classification et évolution professionnelle

L'examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences professionnelles effectivement exercées, appréciées dans le cadre des entretiens visés au point 3.3 du présent accord. À ce titre, l'expérience et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat sont appréciées afin de compléter les compétences professionnelles dans les décisions de changement de classification ou d'évolution professionnelle, dès lors qu'un lien existe avec celles-ci.

Toutefois, pour les porteurs de mandat de type B, la classification peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées, afin de prévenir toute forme de discrimination syndicales.

Chapitre 4

Mesures mises en œuvre à l'issue du mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions arrêtées dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

La reprise de l'activité professionnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

Le salarié peut postuler à tout poste compatible avec ses compétences et expériences professionnelles. La candidature sera étudiée en veillant à ce que le mandat ne puisse le pénaliser.

Chapitre 4.1 - L'entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat, le plus en amont possible lorsque la date de fin du mandat est connue, afin de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien va permettre d'évoquer les souhaits du salarié en lien avec les compétences «métier» et «mandat» acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition, en tant que de besoin.

Il est mené par son manager et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

- Porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien.
- Porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé
 - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
 - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

Lors de l'entretien de fin de mandat, sont examinés plus particulièrement :

- Les compétences «métier» et leur degré d'acquisition en se référant entre autres aux entretiens professionnels ;
- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat et en identifiant les métiers nécessitant la mise en œuvre de ces compétences ; Ces compétences

«mandat» sont, comme les compétences «métiers» des salariés, mises en regard des attendus des managers sur les postes qu'ils souhaitent pourvoir.

- les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises de par l'activité professionnelle et le mandat ;
- les besoins éventuels de formation et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité.

Chapitre 4.2 - Les actions de formation pour la reprise de l'activité professionnelle

À la suite de l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant la reprise d'activité seront proposés en tant que de besoin aux représentants du personnel, ces dispositifs étant adaptés à leur situation individuelle.

En fonction des souhaits du salarié, mais aussi des compétences acquises lors de son activité professionnelle et au cours du mandat, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise, la reprise d'une activité professionnelle peut être accompagnée par la mise en œuvre d'actions et de parcours de formation adaptés au projet professionnel.

Ces mesures diffèrent selon la proximité du métier visé par rapport à celui occupé pendant ou avant la prise de mandat en termes de connaissances et de compétences.

4.2.1- L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un emploi de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat (s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires, le gestionnaire des ressources humaines et le manager de l'entité d'accueil vont aider le salarié à identifier les connaissances et pratiques professionnelles devant être actualisées.

Un parcours de formation sera organisé pour permettre cette actualisation. Un tutorat peut également être proposé au salarié n'ayant pas exercé d'activité professionnelle opérationnelle du fait de l'exercice du mandat.

4.2.2- Le parcours d'intégration

Lorsque le représentant du personnel reprend une activité professionnelle au sein de la même filière professionnelle (métiers du risque, de traitement des opérations bancaires, du commercial...), un parcours d'intégration lui est proposé par la direction des ressources humaines.

Ce parcours, à travers notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle, des périodes de tutorat, va lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ce nouveau métier dans un environnement déjà connu.

4.2.3- La formation «mobilité fonctionnelle»

Lorsque, avec l'accord de l'entreprise, le représentant du personnel s'oriente sur une activité professionnelle éloignée, non seulement du métier précédemment exercé, mais aussi de la filière professionnelle dans laquelle évoluait le représentant du personnel avant sa prise de mandat, un parcours de formation préparant au changement est organisé.

L'emploi visé tient naturellement compte des besoins de l'entreprise mais aussi des compétences acquises et des souhaits du salarié qui ont pu être confortés par la mise en œuvre des autres dispositifs d'accompagnement détaillés ci-dessous.

Chapitre 4.3 - Les autres dispositifs d'accompagnement

4.3.1- Le bilan de compétences

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences. Le bilan va aider le salarié à finaliser son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises en cours de mandat et ses aptitudes et motivations personnelles.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité dans le cadre du CPF ; la demande doit être adressée à l'association «Transitions Pro» dont dépend le salarié et dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CPF...

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Le bénéficiaire du bilan de compétences reçoit les résultats détaillés et le document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

4.3.2- La VAE

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel, sur une durée significative, constituent une réelle expérience. La démarche de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un Certificat de Qualification Professionnelle

(CQP) enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

La direction des ressources humaines de l'entreprise s'engage à faciliter et accompagner le salarié s'engageant dans cette démarche de VAE notamment en apportant une aide matérielle et logistique.

4.3.3- Autres dispositifs

Les partenaires sociaux rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont également des outils permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les directions des ressources humaines veilleront à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

Chapitre 5

Dispositions finales

Chapitre 5.1 - Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 5.2 - Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

Chapitre 5.3 - Durée, révision et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord,
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Sécurité des salariés des points de vente

Accord du 30 mai 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable le lendemain du jour de son dépôt pour une durée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des Banques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés financières ;

Fédération CFTC Banques.

Les partenaires sociaux portent une attention toute particulière à la sécurité des points de vente bancaires¹. Les accords de branche préalablement signés ainsi que les politiques mises en œuvre dans les banques en sont le témoignage. Il est aujourd'hui permis de constater que l'ensemble de ces dispositions a conduit à une très nette diminution des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence

¹ Un Point de vente représente tout lieu ouvert au public, lui permettant de procéder à des opérations bancaires au sens de l'article L 311-1 du Code Monétaire et Financier.

².

² Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base-ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel du point de vente bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

Néanmoins, soucieux de maintenir cet esprit sécuritaire et de garantir la sécurité des personnes et des biens des points de vente, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord à durée déterminée.

Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront être complétées par la négociation ou la concertation dans l'entreprise.

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des instances représentatives du personnel et notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

L'Association Française des Banques prendra également contact avec les réseaux mutualistes non couverts par le présent accord, afin de proposer une harmonisation des règles de sécurité pour l'ensemble du secteur bancaire.

La fonction de service des espèces³ assurée par les points de vente bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

³ Le terme « Espèces » désigne la monnaie fiduciaire et divisionnaire

- s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'État,
- est conforme aux dispositions contractuelles,
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces,
- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du Groupe Technique Paritaire Sécurité (GTPS),
- repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des points de vente bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées,
- appelle, en cas d'agression pour vol⁴, commise à main armée ou avec violence, l'assistance aux personnels concernés.

⁴ À l'occasion d'agressions pour vol, parmi les biens dérobés seront également précisées les valeurs (matériel et moyens de paiement)

Le présent accord a pour objet de traiter les thèmes inhérents aux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, perpétrées contre les points de vente des banques relevant du champ d'application de la convention collective de la banque. Il contribue ainsi à renforcer les mesures de sécurité vis-à-vis du personnel des points de vente bancaires.

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R. 4515-4 à R. 4515-11 du code du travail.

1. Concepts de point de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les points de vente et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

- (1) Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés
- (2) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur,
- (3) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel,
- (4) Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe
- (5) Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts de points de vente différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces points de vente :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros,
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un salarié de la banque peuvent être réalisées dans les configurations des points de vente mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels,
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre 6 du Code de la sécurité intérieure.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord,

-
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien,
 - actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées,
 - assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

3. La mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires

Les cinq concepts de points de vente bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de Sécurité visés.

(1) Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquels le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :

- Signalétique appropriée

(2) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur,

- Signalétique appropriée
- Vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux
- Accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

(3) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :

- Alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public
- Signalétique appropriée
- Gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux
- Télésurveillance
- Vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux.

(4) Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe

- Alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public
- Signalétique appropriée
- Mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public
- Télésurveillance
- Vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux
- Protection des accès et des espèces adaptée aux besoins
- Temporisation sur les automates

(5) Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

- Alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public
- Signalétique appropriée
- Mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public
- Télésurveillance
- Vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux
- Protection des accès et des espèces adaptée aux besoins
- Temporisation sur les automates

Quel que soit le concept, pour les points de vente, équipés de salles fortes, celles-ci bénéficient de protections physiques et électroniques et de procédures dédiées.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au point 4, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les points de vente

de types 3, 4, et 5 d'un moyen de sécurité tel que par exemple gâche électrique, système d'alarme relié à un centre de télésurveillance, vidéo-protection...

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

Un point de vente permanent⁵ comportant une caisse (points de vente de type 4 et 5) doit comprendre au moins deux personnes qui y exercent leur activité professionnelle.

⁵ Un point de vente est considéré comme permanent lorsque le personnel y travaille au moins 4 jours et demi par semaine tout au long de l'année, quels que soient les horaires d'ouverture à la clientèle.

Lorsque ces points de vente avec caisse fonctionnent occasionnellement⁶, c'est-à-dire de façon non habituelle, avec un seul salarié, ils sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type de point de vente, 4 et 5 ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés.

⁶ Le fait que deux personnes exercent leur activité professionnelle au sein d'un point de vente (de type 4 ou 5) ne peut exclure des situations dans lesquelles un salarié peut être absent du point de vente pour différentes raisons, en particulier pour des nécessités commerciales. Dans ce cas, le point de vente doit pouvoir rester ouvert. Cependant, en aucune manière ces situations, par définition ponctuelles et donc non habituelles, ne peuvent aboutir à remettre en cause la règle énoncée dans l'accord.

Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention renforcée en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : mise en œuvre d'un système ou d'une procédure de protection du travailleur isolé associé(e) à des dispositifs tels que contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéo-protection...).

Les opérations d'approvisionnement d'une caisse manuelle d'un point de vente permanent ne peuvent être réalisées que si au moins deux collaborateurs sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées dans un point de vente fermé au public.

En outre, pour les points de vente équipés d'une caisse manuelle, la caisse sera fermée lorsque le collaborateur se retrouve seul.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Lorsque des travaux opérés dans un point de vente de type 2, 3, 4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de ce point de vente, soit dans un «local mobile» installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo-protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

4. Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissua-der	Protéger	Identifier
Accès			
Dispositif anti "véhicule-bélier" (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	X	X	
Barreaudage	X	X	
Vitrage de sécurité		X	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	X	X	
Gâche ou serrure électrique	X	X	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	X	X	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	X	X	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	X	X	
Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert...)	X		

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissua-der	Protéger	Identifier
- Guichet			
Guichet rideau mobile blindé		X	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	X	X	
Moyens de protection des encaissés			
- caisse escamotable ou similaire		X	
- coffre transfert		X	
- coffre tirelire		X	
- coffre relais		X	
- liaison pneumatique		X	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	X	X	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	X	X	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	X	X	
Systèmes de neutralisation des billets	X		X
- Automates	X		X
- Liasses piégées	X		X
- Conteneurs auto-protégés	X		X
Coffre à serrure horaire	X	X	
Système de géo localisation des billets			X
- Vidéo protection			
- Caméra vidéo avec enregistrement	X		X
- Caméra vidéo sans enregistrement	X		
- Totem/borne vidéo avec enregistrement	X		X
- Totem/borne vidéo sans enregistrement	X		
Surveillance			
Moyens de protection des systèmes d'identification		X	
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	X		X
Procédure de sécurité et moyens d'alerte		X	X
Télésurveillance ⁷			
Liaison avec centre de télésurveillance	X	X	
Système électronique de détection de présence		X	
Système de levée de doute audio, vidéo		X	
Salles fortes			
Protection physique et électronique des salles fortes (détecteur de choc, détecteur sismique, détecteur volumétrique...).	X	X	
Protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...). Procédure d'accès spécifique	X	X	
⁷ Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations			

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- «point de vente conseil» (absence de fonds)
- absence de manipulation d'espèces par le personnel,
- existence de temporisations,
- absence de détention des clés par le personnel
- surveillance vidéo
- maculation

À ce titre, l'AFB met à la disposition des réseaux et entreprises bancaires une signalétique normalisée professionnelle.

5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets,
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures, complémentaires les unes des autres, sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- des modalités d'accès du personnel aux locaux (notamment pour gérer l'ouverture et la fermeture du point de vente),
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès (notamment à la salle des coffres lorsque le point de vente en comporte une),
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...),
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires),
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées,
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, réserve (notamment vis-à-vis des médias), calme et observation pendant et après l'agression,
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les points de vente bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans le point de vente, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un point de vente a été victime d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur. La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre de points de vente concernés par ces agressions, commises à main armée ou avec violence.

6. Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement le point de vente, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture,
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la «feuille accident du travail» établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise.
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre un point de vente, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale,
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT,
- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie à l'affaire. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition,
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
 - de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
 - d'avis émis par la médecine du travail.

7. Formation

Les partenaires sociaux soulignent l'obligation des établissements de former à la sécurité l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les points de vente, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque. La formation est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence. Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, pour s'assurer du maintien des connaissances du personnel concerné, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes,
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,
- et, a fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formation. Son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'Intranet, s'il existe. Les membres des organisations syndicales siégeant au Groupe Technique Paritaire Sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Les actions de formation relatives à la sécurité font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France,
 - communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,
- L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

- CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc parmi les instances représentatives du personnel l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord.

À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires (point 3),
- les procédures (point 5),
- la formation (point 7).

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

- Instance de suivi

Le Groupe Technique Paritaire de Sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre régulièrement :

- L'inventaire des dispositifs et équipements, cités au point 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre.

À cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations.

- La typologie, décrite au point 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.

Il se réunit au moins une fois par an. À l'issue de cette réunion les partenaires sociaux apprécieront la nécessité de tenir une deuxième réunion, compte tenu de l'évolution constatée des concepts de points de vente et des moyens de sécurité mis en œuvre.

10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord, compte tenu notamment des observations formulées et des évolutions constatées par le GTPS.

Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord. Il sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé des relations du travail.

Annexe

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des points de vente bancaires comprennent

notamment :

- Le Code du Travail,
- Le livre 6 du Code de la sécurité intérieure.

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'Intérieur.

Accord du 8 septembre 2022

[Étendu par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt et pour une durée déterminée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

Le maintien et le développement de la sécurité dans les points de vente bancaires¹ est une préoccupation constante des partenaires sociaux de la branche de la Banque. Les précédents accords ont permis de créer une dynamique de connaissance et d'analyse des réalités de terrain, au service de l'ensemble des acteurs de la branche, employeurs et salariés.

¹ Un point de vente représente tout lieu ouvert au public, lui permettant de procéder à des opérations bancaires au sens de l'article L. 311-1 du Code monétaire et financier.

La récurrence des bilans annuels partagés de façon paritaire a permis d'accompagner les établissements et les collaborateurs dans la mise en œuvre de la sécurisation des points de vente par le recours à des équipements et des procédures adaptés, ainsi qu'à la sensibilisation et la formation des collaborateurs concernés.

Les partenaires sociaux portent une attention toute particulière à la sécurité des points de vente bancaires. Les accords de branche antérieurement signés ainsi que les politiques mises en œuvre dans les banques en sont l'illustration. Il est aujourd'hui permis de constater que l'ensemble de ces dispositions a conduit à une très nette diminution des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence.²

² Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, ou toute arme par destination, à la voiture-bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opération de retrait au moyen d'une carte de retrait immédiat détenue par le personnel du point de vente bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

Néanmoins, soucieux de poursuivre cette approche de prévention pour la sécurité des personnes et des biens dans les points de vente, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un nouvel accord qui traite de la totalité des mesures et procédures qui concourent directement ou indirectement à la prévention des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence.

Elles rappellent également, au travers de cet accord, l'importance des mesures de suivi et d'accompagnement du personnel qui serait victime de telles agressions ainsi que de la poursuite d'une politique active de formation des personnes, quel que soit leur statut, travaillant dans les points de vente.

Les parties signataires soulignent enfin la nécessité de maintenir un suivi paritaire des agressions tant au niveau de l'entreprise que de la branche Banque afin de poursuivre les réflexions et l'adaptation constante des équipements et des modes de prévention.

Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront être complétées par la négociation ou la concertation dans l'entreprise.

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des CSE ou des CSSCT, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Au regard de ces éléments, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les points de vente et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

(1) Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des

salariés ; ces points de vente incluent les «espaces bureaux» recevant de la clientèle ;

(2) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur ;

(3) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel ;

(4) Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et/ou en externe ;

(5) Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts de points de vente différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces points de vente :

— la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros ;

— les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un salarié de la banque peuvent être réalisées dans les configurations des points de vente mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

— la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;

— l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre 6 du Code de la sécurité intérieure.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants :

— dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord ;

— procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien ;

— actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées ;

— assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

La fonction de service des espèces³ assurée par les points de vente bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

³ Le terme «espèces» désigne la monnaie fiduciaire et divisionnaire.

— s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'État ;

— tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces ;

— prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du Groupe Technique Paritaire Sécurité (GTPS) ;

— repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des points de vente bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées ;

— appelle, en cas d'agression pour vol⁴, commise à main armée ou avec violence, l'assistance aux personnels concernés.

⁴ À l'occasion d'agressions pour vol, parmi les biens dérobés seront également précisées les valeurs (matériel et moyens de paiement)

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R 4515-4 à R 4515-11 du code du travail.

3. La mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires

Les cinq concepts de points de vente bancaires précités appellent des dispositifs et équipements minimum adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

Quel que soit le concept, pour les points de vente équipés de salles fortes, celles-ci bénéficient de protections physiques et électroniques et de procédures dédiées.

Les dispositifs et équipements détaillés ci-dessous constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au point 4 (par exemple, gâche électrique, système d'alarme relié à un centre de télésurveillance, vidéo-protection...), d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

(1) Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquels le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :

- signalétique appropriée ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux si l'analyse de risques le nécessite notamment pour les points de vente en accès libre ;

(2) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :

- signalétique appropriée ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

(3) Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public dans le cadre des horaires de travail ;
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les distributeurs automatiques de billets.

(4) Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public, dans le cadre des horaires de travail lorsque la gestion est assurée en interne ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds opérés en dehors de la vue et de la présence du public ; les mouvements de fonds sur les caisses automatisées se font en agence fermée ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

(5) Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public, dans le cadre des horaires de travail lorsque la gestion est assurée en interne ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés en dehors de la vue et de la présence du public, les mouvements de fonds sur les caisses manuelles se font agence fermée ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Le DUERP et le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) font référence aux moyens et procédures de prévention en matière de sécurité des personnes. Le

CSE est informé et consulté dans le respect des dispositions légales.

Lorsque des travaux opérés dans un point de vente conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de ce point de vente, soit dans un «local mobile» installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au point 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo-protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires des personnes et des biens.

4. Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-après reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissuader	Protéger	Identifier
— Accès			
Dispositif anti “véhicule-bélier” (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	x	x	
Barreaudage	x	x	
Vitrage de sécurité		x	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	x	x	
Gâche ou serrure électrique	x	x	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	x	x	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	x	x	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	x	x	
— Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert...)	x		
— Guichet			
Guichet rideau mobile blindé		x	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	x	x	
— Moyens de protection des encaisses			
- caisse escamotable ou similaire		x	
- coffre transfert		x	
- coffre tirelire		x	
- coffre relais		x	
- liaison pneumatique		x	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	x	x	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	x	x	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	x	x	
Systèmes de neutralisation des billets	x		x
- Automates	x		x
- Liasses piégées	x		x
- Conteneurs auto-protégés	x		x
Coffre à serrure horaire	x	x	

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissuader	Protéger	Identifier
Système de géo localisation des billets			x
— Vidéo protection			
- Caméra vidéo avec enregistrement	x		x
- Caméra vidéo sans enregistrement	x		
- Totem/borne vidéo avec enregistrement	x		x
- Totem/borne vidéo sans enregistrement	x		
— Surveillance			
Moyens de protection des systèmes d'identification		x	
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	x		x
Procédure de sécurité et moyens d'alerte		x	x
— Télésurveillance ⁷			
Liaison avec centre de télésurveillance	x	x	
Système électronique de détection de présence		x	
Système de levée de doute audio, vidéo		x	
— Salles fortes			
Protection physique et électronique des salles fortes (détecteur de choc, détecteur sismique, détecteur volumétrique...).	x	x	
Protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...). Procédure d'accès spécifique	x	x	

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- «point de vente conseil» (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

À ce titre, l'AFB fait la promotion auprès des entreprises bancaires, voire actualise en cas de nécessité et dans le cadre de son groupe de travail paritaire «sécurité des points de vente», la signalétique normalisée professionnelle.

5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information/consultation appropriée en fonction de la nature du projet, dans le respect des dispositions légales, notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets ;
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures, complémentaires les unes des autres, est élaboré par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux (notamment pour gérer l'ouverture et la fermeture du point de vente) ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès (notamment à la salle des coffres lorsque le point de vente en comporte une) ;
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant être fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, calme et observation pendant et après l'agression ; par ailleurs, le salarié fait preuve de réserve notamment vis-à-vis des médias afin de ne communiquer aucun élément relatif au holdup ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les points de vente bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans le point de vente, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un point de vente a été victime d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le CSE ou le CSSCT est informé par la Direction. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel compétentes, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre de points de vente concernés par ces agressions, commises à main armée ou avec violence.

6. Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement le point de vente, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel du point de vente ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la «feuille accident du travail» établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre un point de vente, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et cela, en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible, sous 48 heures ouvrées, le CSE ou le CSSCT ;
- à informer le salarié qu'il peut se porter partie civile pour lui-même et/ou sa famille et lui procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-

mêmes partie à l'affaire. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;

— à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en tenant compte de l'avis de la médecine du travail et notamment à tout mettre en œuvre en cas de demande de l'intéressé de changement d'affectation.

7. Formation

Les partenaires sociaux soulignent l'obligation des établissements de former à la sécurité l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les points de vente, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque.

La formation est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence.

Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, pour s'assurer du maintien des connaissances du personnel concerné, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, a fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formation. Son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'Intranet. Les membres des organisations syndicales siégeant au Groupe Technique Paritaire Sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Le CSE ou le CSSCT ainsi que la médecine du travail sont informés des actions de formation relatives à la sécurité qui font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans le cadre de leur mission de prévention, les services de prévention et de santé au travail peuvent également former, informer et sensibiliser aux risques professionnels les acteurs de l'entreprise.

8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Conformément aux dispositions de l'article 2312-27 du code du travail, les actions menées au cours de l'année écoulée sont intégrées dans le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

9.1) Rôle des CSE et des CSSCT

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CSE et à la CSSCT lorsqu'elle existe, dont le rôle est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

À ce titre, le CSE est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires (point 3) ;
- les procédures (point 5) ;
- la formation (point 7).

L'entreprise doit fournir aux instances représentatives du personnel compétentes toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. Leurs membres sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Le CSE peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans le cadre de ses attributions réglementaires.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à leur disposition.

9.2) Instance de suivi de branche

Le Groupe Technique Paritaire de Sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre lorsqu'il l'estime nécessaire :

- L'inventaire des dispositifs et équipements, cités au point 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ; à cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations.
- La typologie, décrite au point 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.

Il se réunit au moins une fois par an. À l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux apprécieront la nécessité de tenir une deuxième réunion, compte tenu de l'évolution constatée des concepts de points de vente et des moyens de sécurité mis en œuvre.

10. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

11. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord, compte tenu notamment des observations formulées et des évolutions constatées par le GTPS.

Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord. Il sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé des relations du travail.

Annexe

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des points de vente bancaires comprennent notamment :

- le code du Travail ;
- le livre 6 du code de la sécurité intérieure.

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'Intérieur.

Égalité professionnelle, mixité et parité entre les femmes et les hommes

Accord du 17 mars 2017

[Étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Banques et Assurances ;

CGT-FO ;

CGT Banque et assurance ;

SNB CFE-CGC Banque et crédit.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux tant par la convention collective de la Banque du 10 janvier 2000 en son article 23 «Non-discrimination et égalité professionnelle» que par l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 et son avenant issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008. L'accord de branche relatif à la formation professionnelle dans les banques du 9 février 2015 comporte également des dispositions favorisant l'égalité professionnelle (veille de l'Observatoire des Métiers en matière d'égalité professionnelle, priorités de prises en charge par OPCABAIA et neutralisation de périodes d'absence pour l'alimentation en heures du CPF).

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Pour mener à bien cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place un groupe technique paritaire. Ce dernier s'est réuni à plusieurs reprises pour d'une part dresser un état des lieux à partir des éléments de diagnostic présentés et d'autre part identifier les domaines d'actions possibles pour impulser une nouvelle dynamique ; ces éléments figurant au chapitre 2 ci-dessous.

Chapitre 1

Champ d'application et portée de l'accord

Chapitre 1.1 - Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la Banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Z et 66-19B.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Chapitre 1.2 - Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de Branche, instituée par la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la Loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à :

m L'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 ;

m L'avenant à l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006, issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008.

Chapitre 2

L'égalité professionnelle dans la branche

Chapitre 2.1 - Éléments de diagnostic

Un diagnostic portant sur l'application de l'accord de branche de novembre 2006 et les dispositifs d'entreprises a été réalisé par la Direction des affaires sociales de l'AFB. Ce diagnostic concerne environ 80 % des effectifs de la Branche ; il a été présenté au groupe technique paritaire, lors de sa réunion du 31 mai 2016, sur la base des données observées entre 2007 et 2014.

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que plus de la moitié des salariés de la profession bancaire sont des femmes et que cette tendance s'est accentuée entre 2007 et 2014 (+ 2 points). En France, les entreprises bancaires contribuent à améliorer l'accès à l'emploi des femmes qui représentent 57 % de leurs effectifs.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres ont été régulièrement atteints, voire dépassés ; à fin 2014, 46 % des cadres sont des femmes soit une augmentation de 7 points depuis 2007 ; cette évolution positive doit se poursuivre.

Concernant les embauches, celles des femmes restent majoritaires avec 56 % des embauches même si une très légère augmentation de la part des hommes est constatée (+ 2 points). La mixité dans le recrutement des cadres est déjà effective (56 % d'hommes et 44 % de femmes). Lors du recrutement de techniciens, davantage de femmes font acte de candidature. La population des techniciens demeure de fait fortement féminisée, 72 % sont des femmes.

Les mesures prises par les partenaires sociaux et les entreprises de la branche font apparaître une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères identifiés dans l'accord de 2006. Le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire y compris la rémunération variable.

Il subsiste un écart en défaveur des femmes, ayant entre 25 et 39 ans, lors des comparaisons par genre des taux de promotion.

Les travaux menés, entre novembre 2013 et juin 2014, par un groupe de travail paritaire sur l'analyse des écarts salariaux ont mis en exergue divers éléments d'analyse tels qu'un déséquilibre dans la mixité de certains métiers mais aussi en lien avec les différences de niveau de rémunération pratiquées entre la BFI et la BDD.

Bien entendu, les partenaires sociaux sont régulièrement informés et associés aux travaux de réflexion pour apprécier l'égalité professionnelle au sein de la Branche, via le Rapport de situation comparée, communiqué chaque année en CPNE, ou encore en actionnant le groupe technique paritaire pour mener des études ciblées (étude sur les écarts de rémunération et les taux de promotion).

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Chapitre 2.2 - Domaines d'actions

Le diagnostic, tel que présenté à l'article 2.1 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans la banque ayant fait ressortir la progression des femmes au sein de la population des cadres, la réduction des écarts de salaire mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux promotions et évolutions de carrière et par ailleurs la faiblesse de la représentativité des hommes dans la catégorie des techniciens, les partenaires sociaux ont décidé d'élargir la démarche initiée en 2006 par des actions visant également à développer la mixité professionnelle dans les métiers bancaires et à promouvoir la parité au sein des banques.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de Branche aux domaines d'action strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

3 La communication et la promotion des dispositifs

3 L'accès à l'emploi

3 La formation professionnelle

3 La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

3 L'égalité salariale

3 Les conditions de travail et d'emploi

Chapitre 3

La communication et la promotion des dispositifs

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par l'AFB, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

Pour assurer la communication du présent accord, l'AFB organise à destination des employeurs, dès son entrée en vigueur et en accord avec les partenaires sociaux, une réunion paritaire de présentation des principales orientations de l'accord et de ses modalités d'application en entreprises.

L'accord sera mis en ligne sur les sites Internet de l'AFB et de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour contribuer ainsi à sa diffusion. Les entreprises mettent à disposition de leurs salariés via leur intranet l'adresse de ces sites pour permettre à leurs salariés d'accéder à l'information.

La Direction des affaires sociales de l'AFB établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe du présent accord.

Par ailleurs, une plaquette d'information sera réalisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entreprises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur Intranet, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. C'est ainsi que, à titre d'exemple, l'information sur les droits liés à la parentalité est accessible aux pères comme aux mères.

La filière Ressources Humaines est le relais de cette politique d'égalité de traitement. Elle apporte son concours à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes et les inégalités.

Les entreprises sensibilisent tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans les accords et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les accords, applicables en entreprise, sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

Chapitre 4

L'accès à l'emploi

Chapitre 4.1 - Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple «Directeur/Directrice», «Chargé (e) de mission» ou encore «Conseiller de clientèle H/F». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information des banques.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Compte tenu du diagnostic présenté, la profession va s'attacher à développer la mixité quel que soit la nature du recrutement opéré (CDI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité HF, sont menées tant au niveau de la branche, via notamment l'Observatoire des métiers de la banque, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La profession reste attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population bancaire tout en veillant à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique. Un rapport de l'OCDE de septembre 2014, pour la préparation du G20, précise qu'un objectif de croissance du PIB (Produit Intérieur Brut) de 2 % est réalisable en promouvant une économie plus équilibrée entre les sexes.

Chapitre 4.2 - Mixité des emplois

Les emplois-types de la profession bancaire sont regroupés au sein de 26 métiers repères dont la liste a été actualisée par accord en date du 8 mars 2010.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des métiers repères ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier les métiers repères présentant un net déséquilibre.

L'analyse par genre de ces métiers repères figure dans le rapport de situation comparée.

Il est important de noter que les études publiées en la matière qualifient de mixte une population où la proportion d'hommes et de femmes y est comprise entre 40 et 60 %¹. Cette référence renvoie à la définition de la mixité dans le présent accord.

¹ Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Chiffres clés. Édition 2015. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment parce que leurs parcours dans l'enseignement supérieur sont différenciés.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers tels que «Technicien(ne) de ressources humaines», «Conseiller(e) de clientèle particuliers» ou encore «juriste/fiscaliste» sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, les métiers «Opérateur de marché» ou encore «Informaticien/chargé de qualité» sont occupés essentiellement par des hommes.

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

Pour apprécier la situation et identifier les mesures à prendre, la profession propose d'actualiser l'étude, réalisée sur la période 2008-2012 par l'AFB et remise aux membres du groupe de travail paritaire, sur l'évolution de la mixité des métiers-repères. L'étude actualisée sera également présentée au groupe technique paritaire.

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'alternants recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener (cf. annexe 1).

Chapitre 5 La formation professionnelle

Chapitre 5.1 - Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Le diagnostic, cité au point 2.1 ci-dessus, a permis de constater un égal accès à la formation des femmes et des hommes dans la profession bancaire. Près de 89 % des femmes et 90 % des hommes ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2015.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la Banque est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent et son expertise en la matière reconnue.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises bancaires, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel Formation (CPF) désormais intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

Chapitre 5.2 - Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession bancaire, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning.

Chapitre 6

La promotion professionnelle et le déroulement de carrière

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique...).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise. En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises respectent le principe de non-discrimination dans les processus de promotion et, elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. À cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus hautes. À ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous représenté et ainsi lutter contre les «cloisons de verre» qui cantonnent certaines populations dans certains emplois.

De même, les entreprises sont attentives à remédier au fameux «plafond de verre» qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation (cf. annexe 1).

Le diagnostic fait état d'une nette progression de la part des femmes parmi les cadres sachant que le relevé de conclusions du Pacte de responsabilité fixe un objectif de 47 % à fin 2017.

Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité.

Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

Chapitre 7

L'égalité salariale

Chapitre 7.1 - Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre I^{er} du titre IV de la convention collective de la Banque, est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

Chapitre 7.2 - Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

Chapitre 7.3 - Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Entre 2007 et 2014, dans la profession bancaire, le diagnostic présenté, au point 2.1 du présent accord, témoigne de la mise en œuvre des recommandations de l'accord de branche de 2006 et des mesures prises par les entreprises pour supprimer les écarts salariaux injustifiés. En effet, on peut constater une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères observés dans le rapport de situation comparée.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base des éléments issus du Rapport de situation comparée de la branche, celle-ci établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises conformément à l'article L. 2242-8 du Code du travail négocient également sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Pour réduire ces écarts de rémunération, les entreprises, à l'occasion de leur négociation annuelle sur les salaires, peuvent affecter un budget dédié au financement d'éventuelles mesures de rattrapage salarial.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

Chapitre 8

Les conditions de travail et d'emploi

Chapitre 8.1 - Organisation du travail

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs. L'entretien d'évaluation, prévu à l'article 36 de la convention collective de la Banque, peut également être l'occasion d'évoquer toutes les questions relatives à l'organisation de son activité en lien avec son temps de travail.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et à distance) et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quelle que soit son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Chapitre 8.2 - Le travail à temps partiel

Dans la Banque, un peu moins de 12 % des salariés sont à temps partiel et les trois quarts travaillent à 80 % et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 90 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, près d'une femme sur cinq est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

Le diagnostic montre que les femmes prennent leur temps partiel pour 30 % d'entre elles entre 30 et 39 ans, en progression de 9 points entre 2007 et 2014. Pour cette même tranche d'âge, la part des hommes à temps partiel est de 10 %, part qui a presque doublé sur cette période ; 2/3 des hommes travaillant à temps partiel sont âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la Qualité de Vie au Travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir pleinement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

Chapitre 9

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Chapitre 9.1 - L'équilibre des temps de vie

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec

les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Outre les dispositions légales concernant le congé maternité ou d'adoption, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaires prévu à l'article 51-1 de la convention collective de la Banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et l'intéressement.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est également prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

Chapitre 9.2 - Les Modalités

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire prévu par la convention collective de la Banque ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

Chapitre 9.3 - Un partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

3 Prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à onze jours en cas de naissances multiples.

3 S'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide...).

Chapitre 10

Rôle et moyens des IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire de la Banque négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNE apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport «Profil de branche».

Au sein de la CPNE, il est créé un groupe technique paritaire «Égalité et Mixité professionnelle» qui assure le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs. Il se réunit une fois par an.

Ce groupe est composé d'une délégation salariée comprenant deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par les employeurs relevant du champ de la convention collective de la Banque, au plus égal à celui de la délégation salariée.

Dès lors que les deux délégations sont représentées chacune par au moins un représentant, la réunion peut être tenue.

Chapitre 11

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Tous les trois ans, le groupe technique paritaire se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire (banques AFB)⁽¹⁾

(1) Les entreprises retiendront les indicateurs pertinents adaptés à leur contexte et organisation en fonction des domaines d'action retenus.
Toutes les données statistiques suivantes sont communiquées par genre (Femmes/ Hommes) sur une période de 3 ans.

I) Effectifs par CSP (F/H)

- Effectif par CSP
- Effectif par niveau de classification
- Effectif par nature de contrat de travail
- Effectif par classe d'âge

II) Embauches (F/H)

- Nombre et taux d'embauché
- Structure des embauches par CSP
- Structure des embauches par métier-repère
- Structure des embauches par contrat de travail (CDD, CDI, alternants)
- Structure des embauches par diplôme

III) Formation professionnelle (F/H)

- Part des salariés formés sur l'ensemble des effectifs ;
- Structure des salariés formés ;
- Structure des salariés formés par CSP ;
- Nombre moyen d'heures de formation rémunérées par CSP
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CPF
- Nombre d'inscriptions à des formations diplômantes ou certifiantes.

IV) Promotions (F/H)

- Nombre et taux de promotion global ;
- Taux de promotion (au sein des techniciens, Techniciens promus cadres, au sein des cadres et cadres promus hors classification) ;
- Taux de promotion par tranche d'âge ;
- Structure des promotions par CSP (promotion des techniciens et promotion des cadres).

V) Rémunérations (F/H)

- Salaire de base annuel théorique et par décile ;
- Salaire de base annuel théorique par niveau de classification à fin de l'année $n - 1$;
- Salaire de base annuel théorique des effectifs à temps partiel et des effectifs à temps plein par catégorie professionnelle ;

Pour chacun des 7 métiers-repères suivants :

- ^ Chargé de clientèle particuliers ;
- ^ Chargé de clientèle entreprises ;
- ^ Responsable/animateur d'unité commerciale (BDD) ;
- ^ Gestionnaire de back office ;
- ^ Spécialiste des opérations bancaires ;
- ^ Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ;
- ^ Juriste/fiscaliste

sont fournies les informations suivantes, pour toute ancienneté confondue :

- 1.1.** Salaire de base annuel théorique ;
- 1.2.** Rémunération variable ;
- 1.3.** Ancienneté moyenne ;

1.4. Âge moyen ;

1.5. Écart femmes/hommes.

VI) Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (F/H)

— Nombre de congés maternité ;

— Nombre de congés paternité.

VII) Conditions de travail et d'emploi (F/H)

— Part des effectifs à temps partiel ;

— Part des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle ;

— Répartition des effectifs à temps partiel selon la durée du travail ;

— Répartition des effectifs à temps partiel et à temps plein.

Intéressement

Accord du 21 novembre 2017

[Étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 10 nov. et agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 13 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC Banques ;

CFDT Banques et Assurances ;

CGT FO ;

SNB CFE CGC Banque et Crédit ;

CGT Banque et Assurance.

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Article 1

Préambule et objet de l'accord

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Le présent accord est destiné à permettre aux banques n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à servir de « tremplin » à la mise en place de leur propre dispositif, prenant davantage en compte leurs spécificités et objectifs pour améliorer leurs résultats et leurs performances.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et il est sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe ayant le même objet, déjà conclus.

Il est destiné aux banques ayant un effectif de moins de 50 salariés mais il est également accessible aux autres banques.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z, 66-19 B,
- aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui communiquent auprès des DDETS (DRIETS pour l'Ile de France) dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'accord d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord (cf. annexe 1).
- Les entreprises peuvent également adhérer à un accord d'intéressement selon l'une des quatre modalités de mise en œuvre de l'accord de participation (accord collectif, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE ou ratification aux deux tiers du projet de contrat par les salariés).

Article 3

Transposition de l'annexe 1 de l'accord de branche au sein des entreprises

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Pour bénéficier des dispositions d'un accord d'intéressement d'entreprise, conclu conformément aux dispositions du Code du travail et telles que définies à l'annexe 1 au présent accord, les entreprises visées à l'article 2 doivent respecter les modalités prévues à l'annexe 2 du présent accord.

Article 4

Évolutions réglementaires - Clause de sauvegarde

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Les termes du présent accord ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord

conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

Article 5 **Date d'effet - durée de l'accord**

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. *Il prend effet à la date de 1^{er} janvier 2018 (Termes exclus de l'extension par arr. 31 mars 2023, JO 25 avr.).*

Son annexe 1 doit être transposée dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 2.

Article 6 **Commission de suivi**

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Son rôle est de suivre l'application de l'accord dans les entreprises qui l'ont mise en place.

Un bilan annuel de l'accord sera établi, sur la base duquel la commission pourra formuler toute proposition aux signataires en vue d'adapter, le cas échéant, les objectifs de l'accord ou de modifier certaines règles en fonction, notamment, des pratiques constatées au sein des entreprises ayant adhéré à l'accord de branche.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives suivantes : CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB-CFE-CGC et d'un nombre équivalent de représentants des Banques, ainsi que de représentants de l'AFB.

Article 7 **Révision et Dénonciation**

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Après avis de la commission de suivi, prévue à l'article 6 du présent accord, les signataires pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet :

- lors de l'éventuel renouvellement de la transposition de l'annexe 1 de l'accord de branche pour les entreprises ayant déjà choisi d'appliquer l'accord de branche à la date de dépôt de l'avenant,

ou

- lors de la première transposition de l'annexe 1 de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant.
- L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.
- En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

Article 8

Dépôt et Publicité

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche et ses annexes (en particulier l'annexe 1) d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

Annexe 1 : Accord d'Intéressement d'entreprise conclu pour les exercices 2XXX, 2XXY, 2XXZ dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche des banques du 21 novembre

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC - FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

Copie remise en main propre à chaque bénéficiaire, après signature de la liste d'émargement.

Article 1er

Préambule

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la banque ..., dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche conclu le 25 novembre 2021.

Il est destiné à permettre à la banque ... de bénéficier d'un dispositif d'intéressement à ses résultats et à ses performances, sans avoir à en négocier le contenu.

Article 2

Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

Article 3 **Bénéficiaires. Condition d'ancienneté**

A **Salariés de l'entreprise**

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail de droit français à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Les alternants bénéficient de l'intéressement.

B **Dirigeants de l'entreprise**

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant...) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail :

- avoir une ancienneté minimum de trois mois au cours de l'exercice social considéré, dans des conditions identiques à celles décrites aux alinéas 1 et 2 de l'article 3-A du présent accord ;
- être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 249 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 249 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans la convention d'entreprise à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

Article 4 **Formule de calcul de l'intéressement**

a **Seuil de déclenchement**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- le résultat net comptable^[1] de l'entreprise doit être positif.

[1] Résultat net : il correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

b **Modalités de calcul du montant global d'intéressement**

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat d'exploitation^[2] de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.a du présent accord est remplie) ;

[2] Résultat d'exploitation : il correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque.

Ces deux types de résultats sont définis par le modèle de compte de résultat du règlement comptable bancaire de l'ANC n° 2014-07.

- et dans la limite de 3 % de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la Banque).

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

Article 5 **Plafond collectif et plafond individuel**

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut dépasser :

— le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente. Ce plafond concerne le montant total versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise

— le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Article 6

Modalités de répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant global de l'intéressement est réparti à concurrence :

— de 50 % du montant global au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré,

— pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail^[1] ;

[1] Article L. 3314-5 CT dans l'état actuel des textes.

— toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires) ;

— pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail,

et

— de 50 % proportionnellement aux salaires bruts fixes annuels de base de référence (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la Banque) de l'exercice considéré.

— pour les dirigeants non-salariés, le revenu professionnel perçu par ces derniers (imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente) est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;

— pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle ou de maladie, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Modalités de versement et d'affectation des droits des bénéficiaires

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé.

— Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail^[1]. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

[1] Article L. 3314-9 CT en l'état actuel des textes.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant :

— le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire,

— la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet du présent accord,

— les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

À cette occasion, chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement dans les plans d'épargne salariale de sa prime d'intéressement et est informé du délai dans lequel il peut formuler sa demande. Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Il peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement

dans les plans d'épargne salariale, tels qu'ils sont mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE^[2] désigné à cet effet par le règlement du PEE

[2] FCPE : Fonds commun de placement d'entreprise.

[3] ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire, prévu par celui-ci. À défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le FCPE le plus sécuritaire du PEI

[3] PEE : Plan d'épargne d'entreprise.

[4] de branche.

[4] PEI de branche : plan d'épargne inter-entreprises de branche, mis en place par l'accord de branche du 7 juillet 2003 et destiné aux banques AFB dépourvues de PEE.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan (au minimum 5 ans). Les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 8

Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée au moment de son départ, et en l'absence d'un PEE ou d'un PEI dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Au-delà de ce délai, les sommes seront remises à la Caisse de dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme du délai prévu par le code monétaire et financier.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant dernier alinéa de l'article 7 s'appliquent. La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du règlement du plan d'épargne salariale continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus par le code monétaire et financier.

Enfin, lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 9

Supplément d'intéressement

L'entreprise pourra, le cas échéant, pratiquer un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe 3 du présent accord).

Article 10

Régime fiscal et social

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et elles sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Elles sont cependant soumises au forfait social et, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

Elles sont également soumises à la charge des bénéficiaires, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf en cas de versement dans un plan d'épargne entreprise ou dans le plan d'épargne inter-entreprises de branche dans la situation visée à l'article 7 du présent accord.

Article 11

Information

L'employeur devra instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'application de l'accord.

Il précisera les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'application de l'accord. Lorsque dans l'entreprise n'existent ni comité social et économique ou du comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord. Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 8 du présent accord, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et indiquant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre sur le plan de l'entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord. À cet effet, le comité social et économique ou le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués de personnel pourront, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

Article 12

Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 13

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour une durée de trois ans, dans l'ensemble de ses dispositions.

Le présent accord doit être conclu avant le terme du sixième mois du premier exercice social d'application.

Article 14

Dépôt et Publicité

Le présent accord d'intéressement sera déposé dans les quinze jours de sa signature auprès des services de la DREETS du lieu de sa conclusion, en deux exemplaires (un original signé et un autre adressé sous support électronique).

Il fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de la banque ..., en version papier ou par voie électronique, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord.

Annexe 2 : Accord d'entreprise pour l'application de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche du ... au sein de la banque

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
AFB.
Syndicat(s) de salariés :
FEC-FO ;
FSPBA CGT ;
Banque CFTC ;
SNB CFE CGC ;
FBA CFDT.

Remise en main propre à chaque bénéficiaire, accompagnée d'une copie de l'accord d'intéressement de branche et de ses annexes et après signature de la liste d'émargement.

Accord d'entreprise

Entre les soussignés :

La banque ...

au capital de ...

immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS) sous le numéro ...

agréée auprès de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)

sous le numéro ...

Représentée par ... agissant en qualité de ...

D'une part,

Et

Les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales :

(Nom des délégués syndicaux et des organisations syndicales signataires)

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales)

Ou

Le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise (CE), représenté par M..., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du (PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le ... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La banque ... applique l'accord d'intéressement de branche conclu le 21 novembre 2017 et en particulier son annexe 1 dans la totalité de ses dispositions, pour une durée de trois années à compter de l'exercice social démarrant le ... et se terminant le ... et pour les deux exercices suivants, soit jusqu'au ...

Un exemplaire est remis par tout moyen à chaque bénéficiaire de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise accompagné d'un exemplaire de l'accord de branche et de ses annexes, après signature de la liste d'émargement prévue à cet effet.

... exemplaires originaux du présent accord sont adressés à la DREETS de ...

Fait à ... le ...

Cachet de la banque

Pour la banque ... Pour le syndicat ...

M ... (Indiquer le nom de chaque syndicat signataire)

Agissant en qualité de ... M ...

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales et nom des organisations syndicales concernées)

Ou

Le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise (CE), représenté par M..., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du ... (joindre le PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le ... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

Signature : Signatures :

PJ : Liste d'émargement signée par tous les bénéficiaires + accord d'intéressement de branche et ses annexes + le cas échéant mandat de chaque salarié mandaté signé par son organisation syndicale.

Annexe 3 : Supplément d'intéressement (facultatif)

Mod. par Avenant 25 nov. 2021, agréé par arr. 13 déc. 2022, JO 17 déc. et étendu par 31 mars 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 15 nov. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT.

À l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra pratiquer un supplément d'intéressement au titre de cet exercice.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son directoire ou, en l'absence de telles structures le chef d'entreprise, peuvent décider d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la DREETS dont dépend l'entreprise.

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le montant total du supplément d'intéressement attribué.

Le supplément d'intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient obligatoirement en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

Pour pouvoir distribuer un supplément d'intéressement, l'entreprise doit donc avoir préalablement :

— appliqué l'accord d'intéressement au titre du dernier exercice clos ;

— et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :

— est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice clos ;

— est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'intéressement ;

— doit être versé avant la fin de l'exercice suivant l'exercice clos.

La décision de verser un supplément d'intéressement fait l'objet d'une note d'information, remise à tous les bénéficiaires concernés par le supplément, après signature d'une liste d'émarge.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Avenant du 8 décembre 2017

[Étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 10 nov., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

Banque CFDT ;

Banque CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Cette commission devra s'acquitter de ses nouvelles missions mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La Convention Collective de la Banque du 10 janvier 2000 traite en ses article 6, 7 et 8 des compétences, de la composition et du fonctionnement de la Commission Paritaire de la Banque.

La Commission Paritaire de la Banque est ainsi compétente pour négocier et conclure des accords collectifs. Elle peut aussi être réunie en formation «interprétation et conciliation» et en formation «recours».

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte les nouvelles missions de l'article L. 2232-9 du code du travail confiées à une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire de la Banque, résultant notamment des articles 6, 7 et 8 de la convention collective de la Banque, ne sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, dans la mesure où elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

Les Parties conviennent donc de s'appuyer sur la Commission Paritaire de la Banque (ci-après désignée «CPB») existante, en lui conférant la qualité et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après désignée «CPPNI»).

Outre les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, précisées ci-après, l'article 24 de la loi du 8 août 2016, citée précédemment, confie notamment aux branches professionnelles la mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, en cohérence avec l'article L. 2232-5-1 du Code du travail.

La première réunion de la CPB, en formation CPPNI, suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, fera l'objet d'un échange sur les modalités de mise en oeuvre des nouvelles missions qui lui sont dévolues.

Article 1

Mise en place de la CPPNI dans le cadre de la CPB

Les parties conviennent que la Commission Paritaire de la Banque se voit conférer la qualité et les attributions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation.

Article 1.1

Attributions de la CPPNI

En sa qualité de CPPNI, la CPB exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

À l'occasion de la présentation de ce rapport, un bilan du fonctionnement de la CPPNI est réalisé.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Pour permettre à la CPPNI d'exercer pleinement les missions, telles qu'énoncées ci-dessus, l'AFB veillera à la bonne information de cette instance, dans des délais raisonnables.

Article 1.2

Réunion de la CPPNI

La CPB en sa qualité de CPPNI se réunit au moins trois fois par an, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 alinéa 3.

Article 1.3

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective de la Banque transmettent à la CPB agissant en qualité de CPPNI l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent, à l'adresse suivante : accords.afb@afb.fr.

Cette transmission concerne notamment les accords conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte-épargne temps, ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en oeuvre d'une disposition législative, quel que soit leur mode de conclusion.

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPB agissant en qualité de CPPNI de suivre la négociation d'entreprise au sein de la branche. Cette transmission sera assurée une fois par trimestre par le secrétariat de la CPB, via la messagerie, auprès du représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche AFB.

Article 2

Durée et suivi de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les réunions de la CPB agissant en qualité de CPPNI seront l'occasion de réaliser le suivi de l'application du présent avenant. À l'issue d'une période d'application d'une année, un bilan du présent avenant sera réalisé et des discussions pourront s'engager en vue d'en modifier les modalités.

Article 3

Révision ou dénonciation

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, ou par l'AFB.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant est notifié par l'AFB à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de la Branche Banque.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'AFB en double exemplaire auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'AFB au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Télétravail

Accord du 10 avril 2025

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt pour une durée déterminée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE CGC ;

CFDT.

Préambule

Les enjeux de transformation du secteur bancaire ont conduit les banques à engager, depuis de nombreuses années, une évolution continue innovante et structurante de l'organisation du travail et la relation au travail. Dans ce cadre, le télétravail a fait l'objet, sur plus d'une décennie, d'expérimentations et de développements via des accords collectifs ou des démarches concertées entre les partenaires sociaux.

Cette nouvelle modalité d'exercice de l'activité professionnelle s'est imposée comme un axe majeur. Le télétravail, rendu possible par l'évolution des technologies de communication ainsi que l'évolution des modes d'exécution du travail et de management, offre de nouvelles alternatives. Il répond aux attentes partagées par les salariés et par l'entreprise, à la fois :

- d'une évolution du travail vers plus d'autonomie et d'efficacité ;
- d'une contribution à la performance économique et sociale;
- d'une amélioration de l'équilibre des temps de vie et des conditions de travail en particulier sur les temps de transports ;
- d'une contribution aux enjeux de neutralité carbone qui sont une priorité pour la branche. En effet, la pratique du télétravail a une influence bénéfique sur la réduction des gaz à effet de serre.

La lutte contre la pandémie survenue en 2020 a conduit les banques à déployer, dès le premier confinement, d'importants moyens humains et financiers pour mettre en place un travail à distance massif dans toutes les activités où ce mode de travail était possible, en développant des initiatives pour permettre le travail à distance pour des activités nécessitant une présence sur site.

Ce déploiement sans précédent a eu pour conséquence de lever les nombreuses incertitudes qui pouvaient subsister, tout en faisant entrer de façon proactive les salariés dans ce nouveau mode de travail. Il a conforté la conviction du caractère incontournable du télétravail dans les entreprises du secteur bancaire.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la Banque ont souhaité, dans la continuité des accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 et du code du Travail, fixer par accord les grands principes du télétravail ainsi qu'un cadre de référence adapté à la profession pour accompagner les négociations d'accords d'entreprises qu'elles appellent à développer. Cet accord a également pour objectif de faciliter et d'encadrer la mise en place du télétravail dans les entreprises dans lesquelles les organisations syndicales ne sont pas présentes.

Les signataires du présent accord entendent ainsi poser et expliciter les principes qui régissent le télétravail dans les banques : le double volontariat à tout moment de la relation de travail ; le droit à la déconnexion et la préservation de la vie privée ; l'attention au maintien du lien social et à la préservation de la cohésion interne à l'entreprise.

Ils rappellent également le principe de l'égalité de traitement à tous les niveaux entre les salariés en télétravail et ceux exerçant leur activité sur site ou qui ne peuvent ou ne souhaitent pas réaliser leur activité en télétravail.

Enfin, si le télétravail s'affirme comme un progrès social et un vecteur d'efficacité économique, il convient de rester vigilant sur les impacts éventuels de sa pratique dans la durée.

Le présent accord doit contribuer à permettre aux salariés et aux entreprises de faire interagir positivement : autonomie et communauté de travail, digitalisation de la relation de travail et équilibre des temps de vie, engagement et meilleure prise en compte des aspirations de chacun. Il invite également à prendre en compte les enjeux de formation des salariés et du management inhérent au télétravail, de prévention des risques professionnels et de la nécessaire continuité du dialogue social.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Chapitre 1

Définition et principes directeurs du télétravail

Article 1

Définition

Les parties s'inscrivent dans le cadre de la définition donnée dans le préambule de l'ANI du 26 novembre 2020 : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Elles distinguent le télétravail régulier ou occasionnel et le télétravail organisé dans le cadre de circonstances collectives exceptionnelles visées à l'article L. 1222-11 du code du Travail. Le télétravail exercé dans le cadre d'une situation de crise fait l'objet d'un chapitre dédié.

Elles rappellent que les formes de travail nomades ou itinérantes¹

¹ Le salarié itinérant est le salarié qui exerce par définition ses fonctions sur des sites différents de son entreprise et n'a donc pas de lieu fixe ou habituel de travail. Le salarié nomade est le salarié qui exerce ses fonctions dans d'autres lieux que son entreprise, chez des clients notamment.

de salariés dont le travail, du fait de leur métier, s'effectue régulièrement en mobilité hors des locaux de l'entité, ne peuvent être assimilées à du télétravail. Ces salariés peuvent être éligibles au télétravail lorsqu'ils ne sont pas en itinérance, si leur activité le permet.

Article 2

Les principes directeurs du télétravail régulier ou occasionnel

Le télétravail, en tant que modalité collective d'exercice de l'activité professionnelle, répond aux principes suivants.

2.1

Le double volontariat

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe permanent du double volontariat pour le recours au télétravail, tant de l'employeur que du salarié.

Le télétravail n'est en effet ni un droit ni une obligation et doit s'effectuer sur la base du double volontariat - salarié et manager - et pouvoir être réversible à l'initiative du salarié ou du manager.

Ce principe implique la possibilité :

- *pour l'employeur d'accepter ou de refuser par écrit motivé à un salarié la demande de télétravail au regard des conditions définies par l'accord ou la charte applicable ;*
- *pour le salarié d'exercer son activité dans l'entreprise totalement ou partiellement en télétravail et de refuser le télétravail sans avoir à justifier sa décision (sauf situation de crise ou mesure collective mise en œuvre par l'employeur pour tenir compte d'un contexte exceptionnel ; cf. chapitre 4).*

Le refus du salarié d'accepter le télétravail ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction.

2.2

La réversibilité

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe de la réversibilité du télétravail tant pour l'employeur que pour le salarié.

Cette double réversibilité implique la possibilité :

- *pour l'employeur : de faire revenir, totalement ou en partie, un salarié, ou un collectif de travail (équipe, service, entité, activité, ...) en présentiel dans l'entreprise ou mettre fin unilatéralement à la situation de télétravail du salarié ou d'un collectif de travail. Cette décision est fondée sur un changement de situation au regard des conditions d'accès au télétravail définies par l'accord ou la charte applicable, dans le respect de la procédure spécifique éventuellement prévue et des prérogatives des représentants du personnel ;*
- *pour le salarié : de revenir, totalement ou partiellement, en présentiel à son poste de travail dans des conditions similaires, à tout moment de façon permanente ou temporaire, sans préjudice d'aucune sorte, selon les modalités spécifiques, notamment d'information préalable, éventuellement prévues dans l'accord ou la charte applicable à l'entreprise.*

L'accord ou la charte fixe les conditions pratiques de mise en œuvre de la réversibilité du fait notamment de la perte des conditions d'éligibilité de l'activité professionnelle (procédure, délai de prévenance, préavis...).

2.3

Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion du salarié est un principe essentiel dans l'exercice de l'activité professionnelle, en particulier lorsqu'elle est effectuée en télétravail.

Le salarié, qu'il soit en télétravail ou en travail sur site, est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits. Néanmoins, les caractéristiques du télétravail nécessitent un point d'attention particulier au regard de la porosité qu'il peut générer entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'employeur veille au respect d'un droit à la déconnexion, des durées minimales de temps de repos et de la vie personnelle et familiale. En vertu du droit à la déconnexion, le salarié n'est pas tenu de donner suite à une sollicitation professionnelle, quelle qu'en soit la nature, en dehors de ses horaires habituels de travail.

Les parties rappellent également les éléments développés au point 3.1.3 «le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée» de l'ANI du 26 novembre 2020.

Le droit à la déconnexion et ses modalités pratiques sont rappelés dans les communications et les actions de formation et/ou informations mises en place par l'entreprise à destination des salariés et des managers.

2.4

Le maintien du lien social et la préservation de la cohésion sociale interne

La préservation du lien social au sein de l'entreprise est un enjeu essentiel tant pour l'entreprise que pour les salariés.

L'articulation entre le télétravail et le travail sur site est nécessaire au maintien de bonnes conditions de collaboration et d'échanges au sein des équipes afin de prévenir tout risque d'isolement et continuer à assurer la perfor-

mance de l'entreprise.

À ce titre, le télétravail à 100 % ne peut être une modalité durable et permanente de l'organisation du travail.

Les entreprises mettent en place les mesures permettant de préserver des jours de travail dans les locaux de l'entreprise qui ne peuvent être inférieurs, hors période d'absences, à 40 % du temps de travail habituel, sur une semaine, un mois calendaire ou autre période de référence en fonction de l'activité concernée, sauf dispositions spécifiques issues d'un accord collectif.

L'entreprise prend les mesures adaptées et diffuse les bonnes pratiques pour maintenir et faciliter les échanges, favoriser les dynamiques d'équipes, l'intégration des nouveaux embauchés, l'accompagnement des alternants et des stagiaires.

Chapitre 2

Le cadre du télétravail

Article 3

Lieu(x) et conditions du lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail s'exerce par principe dans le lieu de résidence principale du salarié. L'entreprise peut autoriser d'autres lieux externes à l'entreprise sous réserve exclusive que ceux-ci répondent aux conditions de sécurité et d'organisation fixées par l'entreprise. L'entreprise peut ainsi fixer l'impossibilité de télétravailler dans un tiers lieu externe compte tenu notamment de ses impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées.

À ce titre, le lieu de télétravail doit être sécurisé, notamment en étant conforme aux normes de santé et de sécurité en vigueur (électricité, incendie...), couvert par une assurance, disposant d'une connexion Internet de qualité avec un débit suffisant. Le secret professionnel ainsi que le respect de la confidentialité des données doivent pouvoir être respectés.

Le respect des normes et règles précitées sont basées sur une déclaration sur l'honneur du salarié qui est tenu de signaler à son employeur tout changement ponctuel ou permanent.

Les parties au présent accord rappellent les implications juridiques sociales et fiscales susceptibles d'être générées par l'exercice du télétravail en dehors du territoire national. À ce titre, l'entreprise peut limiter les lieux d'exercice du télétravail au seul territoire national sans préjudice des éventuelles conditions supplémentaires d'organisation qu'elle aura définies.

Le salarié doit informer son employeur du lieu d'exercice du télétravail et du respect des conditions fixées. Il l'informe de toute modification, y compris temporaire du lieu d'exercice du télétravail, afin de recueillir son accord préalable.

Article 4

Éligibilité au télétravail des activités professionnelles

4.1

Les critères

Par le dialogue social et professionnel, l'entreprise fixe les critères d'éligibilité des activités professionnelles au télétravail et s'inscrit dans les principes cités au dernier paragraphe de l'article 2.1 de l'ANI du 26 novembre 2020 qui précise notamment qu'une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social professionnel permet d'identifier les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

L'éligibilité d'une activité télétravail est fonction des contraintes techniques, d'équipement, opérationnelles, de conformité et de gestion de risques, de sécurité (physique, informatique, logistique), et de compatibilité avec la nature de l'activité qui nécessite une présence sur site, en particulier dans la relation avec le client.

Elle ne doit en aucun cas avoir pour effet direct ou indirect de dégrader la qualité du travail fourni.

Ces critères peuvent impliquer une contrainte de proximité du lieu d'exercice du télétravail pour le salarié.

4.2

Application des critères

L'identification des activités pouvant être exercées en télétravail est fixée par l'entreprise en fonction des critères définis ci-dessus selon son processus décisionnel et hiérarchique interne.

L'éligibilité des activités au télétravail peut être modifiée par l'employeur, pour une durée déterminée ou non, en fonction de l'évolution du contexte professionnel interne ou externe, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Les critères d'éligibilité du poste sont appréciés tant sur le plan individuel que pour un collectif. Ainsi, une entreprise peut fixer un taux de présence minimal sur site pour un salarié ou un collectif de travail (service, entité, activité, ...) afin de répondre aux critères énoncés ci-dessus.

Article 5 **Les critères d'éligibilité au télétravail des salariés**

Sans préjudice des conditions d'éligibilité du poste au télétravail (cf. article 4), l'entreprise fixe les critères d'éligibilité du salarié au télétravail au regard :

- de son expérience (ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste, connaissance de l'entreprise, de l'environnement externe, ...);*
- de sa situation (période d'essai, retour de longue absence, ...) ou de son contrat (CDI, CDD, alternant, stagiaire...);*
- de sa capacité à respecter les dispositions de l'article 3 du présent accord ;*
- de fournir un travail conforme aux attentes de sa hiérarchie dans un environnement distanciel ;*
- de son autonomie dans la réalisation de ses tâches.*

Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail dès lors que leur temps de travail est compatible avec les modalités de présence sur site prévues par l'accord ou la charte. Ainsi, pour les salariés à temps-partiel/temps-réduit sous forme de demi-journée(s) ou journée(s) libérée(s), le nombre de jours télétravaillés peut être adapté en fonction de leur temps de travail pour préserver une présence sur site.

L'éligibilité du salarié au télétravail peut être revue à tout moment pour une durée déterminée ou non.

La mise en œuvre de la réversibilité du fait de la perte d'éligibilité au télétravail du salarié, est traitée à l'article 8 du présent accord.

Chapitre 3 **L'exercice du télétravail**

Article 6 **La mise en place du télétravail**

Le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte unilatérale de l'entreprise. L'accord ou la charte traite des 5 points identifiés dans l'ANI du 26 novembre 2020 (§ 2.1).

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de privilégier la mise en place du télétravail par accord collectif dans le cadre d'un dialogue social actif.

L'accord collectif ou la charte précise les modalités pratiques de mise en place du télétravail pour les salariés de l'entreprise.

Il prévoit notamment les modalités de demande par le salarié et d'acceptation par l'employeur (forme, délai, ...), la mise en place de délais de prévenance en cas de changement concernant l'exercice du télétravail, d'une période d'adaptation, d'un calendrier de mise en œuvre progressive, l'accès des salariés à l'intranet de l'entreprise, les modalités de refus motivé par écrit de l'employeur ou du salarié.

En l'absence d'accord collectif ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, la période d'adaptation est d'une durée de 3 mois à laquelle l'employeur ou le salarié peut mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

L'accord collectif ou la charte prend en compte le besoin d'accompagnement des salariés et des managers tant sur les outils, la cyber sécurité, l'exercice du télétravail et les relations à distance, via par exemple des formations, le partage de bonnes pratiques ou des actions de sensibilisation.

Le manager est plus particulièrement accompagné par les Ressources humaines, notamment sur les spécificités du management à distance, le maintien du collectif, l'identification des risques d'isolement et des salariés en situation difficile, la charge de travail et l'équilibre des temps de vie.

Ces actions de formation ou de sensibilisation sont renouvelées régulièrement.

Le service de prévention et de santé au travail et service social du travail (lorsqu'ils existent) sont associés le cas échéant à la mise en place de ces mesures de prévention et d'accompagnement.

Les instances représentatives du personnel sont associées à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

L'entreprise peut également prévoir un suivi régulier par des enquêtes auprès des salariés et des managers afin de s'assurer du bon déploiement du télétravail et d'identifier les éventuels points d'alerte, notamment en intégrant des indicateurs genrés.

Des modalités spécifiques peuvent être envisagées concernant les nouveaux salariés, et les alternants ou les stagiaires afin de garantir leur bonne intégration et appropriation des codes de l'entreprise. Pour les alternants ces modalités visent également à faciliter le rôle du tuteur qui exerce un suivi renforcé.

Article 7

Les rythmes du télétravail

L'accord ou la charte précise le volume et les rythmes de télétravail possibles ainsi que le nombre de jours de présence minimum sur le lieu de travail habituel afin de prendre en considération notamment la préservation du lien social et de cohésion, telle qu'énoncée à l'article 2.4.

Ils peuvent être exprimés en nombre de jours par semaine, par mois, ou sur des périodes plus larges avec des répartitions fixes ou mobiles ou en pourcentage du temps de travail.

Le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

Article 8

Les modalités d'aménagement, de suspension et d'arrêt de l'exercice du télétravail

L'exercice du télétravail doit pouvoir s'inscrire dans une relative souplesse. Il appartient à chacun d'assurer une présence physique dans les locaux de l'entreprise quand les besoins liés aux activités opérationnelles ou à des temps collectifs (séminaires, formations, journées d'équipes, ...) le nécessitent.

L'accord ou la charte prévoit les modalités pratiques d'aménagement ou de report de jours de télétravail (délai de prévenance, fréquence, délais de report, ...) à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'accord ou la charte fixe également les conditions de suspension ou d'arrêt du télétravail dès lors qu'une des conditions d'exercice du télétravail prévue par l'accord ou la charte (conditions relatives au lieu de travail, à l'éligibilité des activités ou du salarié, ...) n'est plus remplie, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail s'inscrit dans le cadre d'une procédure formalisée (procédure, information du salarié, délai de prévenance éventuel, ...) et peut être initiée tant par l'employeur que par le salarié. En fonction des situations, la suspension peut être immédiate ou respecter un délai de prévenance.

En l'absence d'accord collectif (ou de charte) ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, le délai de prévenance en cas de suspension du télétravail est de 3 jours calendaires sauf urgence signalée par l'employeur. Il est de 15 jours en cas d'arrêt du télétravail, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail à l'initiative de l'employeur, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel, est motivée auprès du salarié.

L'accord ou la charte prévoit les modalités d'échanges entre l'employeur et le salarié sur les suites à donner à une décision de suspension ou d'arrêt.

Article 9

La durée du travail

L'activité professionnelle demandée au télétravailleur et la durée du travail doivent être équivalentes à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié qui télétravaille y compris le respect du droit à la déconnexion.

Cet échange peut se tenir lors de l'entretien individuel d'évaluation.

Des formations sont proposées aux managers afin de mieux les accompagner dans cette démarche.

Article 10

Les équipements et l'usage des outils numériques

Les parties se réfèrent au point 3.1.4 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Les entreprises fournissent les équipements informatiques nécessaires au télétravailleur. Sur préconisation de la médecine du travail, des aménagements spécifiques peuvent être prévus pour les salariés en situation de handicap. L'usage par le salarié de son propre matériel doit rester l'exception dans les conditions définies par l'entreprise, au regard notamment des enjeux de sécurité informatique.

Le salarié garantit le bon usage des outils fournis par l'entreprise aux seules fins professionnelles, et veille à la sauvegarde de leur intégrité et de leur fonctionnalité.

L'entreprise fournit au salarié un service approprié d'appui technique et assure l'entretien des équipements et les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des outils informatiques, dans un usage normal de ces équipements.

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de

la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'entreprise sensibilise les salariés aux bons usages des outils informatiques afin de limiter leur empreinte écologique ainsi que le respect des règles de sécurité, de déconnexion et d'équilibres de temps de vie.

Article 11 **Les frais professionnels**

Les parties à l'accord se réfèrent à l'article 3.1.5 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Il appartient ainsi à l'entreprise de participer à la prise en charge des dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après validation préalable de l'employeur.

Les modalités de participation aux frais professionnels sont un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser cette participation aux frais est réputée utilisée conformément à son objet.

Conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions prévues par le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord, cette allocation prévue par accord de branche est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites supérieures fixées par l'URSSAF.

Au regard des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants, il peut en être de même pour les télétravailleurs. Ces titres restaurants bénéficient des mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les autres.

Les entreprises sont tenues de discuter des différents champs possibles des frais professionnels (fluides, consommables, repas, matériel lorsqu'il n'est pas fourni, assurance, ...).

Article 12 **La communication au sein de la communauté de travail**

Les parties à l'accord rappellent l'article 3.3 de l'ANI du 26 novembre 2020 et soulignent l'importance de veiller à la mise en place des outils de communication permettant à l'ensemble des salariés en télétravail d'accéder aux informations diffusées par l'entreprise.

Les entreprises peuvent proposer des outils de communication qui facilitent les échanges entre les salariés et contribuent à la dynamique du travail en équipe.

Les communications et formations sur le télétravail évoquent les enjeux de la communication au sein de la communauté de travail et partagent, si possible, des bonnes pratiques à mettre en œuvre par les salariés et les managers. Elles sont rappelées à intervalles réguliers.

Article 13 **La prévention des risques professionnels**

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre de l'article 3.4 de l'ANI du 26 novembre et de l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail. Elles soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L. 4121-1 du code du travail qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP). Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés afin de permettre l'identification de mesures de prévention adaptées.

À ce titre, le CSE est informé et consulté de ces mesures prises dans le cadre du DUERP.

La CSSCT, lorsqu'elle existe, est associée conformément aux dispositions légales.

Les entreprises sont notamment vigilantes à l'identification des situations d'isolement, de violences familiales, de cyberharcèlement.

Elles associent les services de prévention et de santé au travail et le service social du travail lorsqu'ils existent.

Les partenaires sociaux participent à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

Les entreprises prévoient des actions de formation des salariés sur la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques), la bonne utilisation des équipements de travail dont le travail sur écran et de l'environnement de travail afin qu'ils contribuent activement à la prévention des risques professionnels.

Les salariés veillent à respecter les préconisations faites par l'entreprise et s'engagent à suspendre tout télétravail dès lors qu'ils ne pourraient pas respecter les conditions matérielles de travail du lieu d'exercice du télétravail.

Les diverses formations ou actions de sensibilisation à destination des salariés et des managers sur l'ensemble des implications du télétravail en termes de relations de travail, d'organisation du travail, de suivi et d'appréciation de la performance contribuent à la prévention des risques psycho-sociaux.

Les formations managériales abordent notamment les spécificités de l'animation d'une équipe à distance, l'attention particulière aux signes pouvant révéler des situations à risques pour les salariés, la mise en place d'un dialogue

régulier pour anticiper les difficultés rencontrées par un salarié ou par une équipe.

Les actions de sensibilisation et modules de formation sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, ...) ainsi que d'accompagnement à la conduite des relations professionnelles entre collègues et avec leur manager et leurs modalités d'exercice contribuent également à cette prévention.

Un retour d'expérience régulier par les salariés et leurs managers permettra d'identifier les risques professionnels liés à cette organisation du travail particulière, de partager les bonnes pratiques et ainsi d'en améliorer les modalités. Il associera utilement le CSE, dans le cadre de ses prérogatives, et le médecin du travail.

Des échanges ont lieu dans le cadre du groupe de travail paritaire sur la santé au travail de la branche afin de contribuer au partage de l'information et des bonnes pratiques.

Article 14

Prise en compte des situations particulières

Conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 et en référence aux articles L. 1222-9 et No. 5213-6 du code du Travail, les partenaires sociaux rappellent que la pratique du télétravail, dans les activités le permettant, peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, des préconisations d'aménagement de poste de la médecine du travail. À cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Le télétravail est également un outil qui peut permettre de maintenir au travail les salariés qui rencontrent des difficultés à assurer temporairement une présence physique fréquente dans les locaux de l'entreprise, notamment les salariées durant leur grossesse et les salariés aidants.

À contrario, une présence importante voire totale sur site peut permettre de répondre à des situations particulières telles qu'isolement, violences familiales ou cyberharcèlement.

Article 15

La continuité du dialogue social

En référence à l'article 6.2 de l'ANI du 26 novembre 2020, les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'entreprise précise par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit syndical notamment de contact des salariés par les représentants du personnel pour l'exercice de leur mission relèvent des accords sur le droit syndical.

Les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel élues fixent avec l'employeur les modalités d'organisation des réunions de négociation et d'instances afin de permettre la tenue de ces réunions tout ou partiellement à distance. Les entreprises fixent les conditions de respect de la confidentialité des débats.

Les équipements, notamment de communication, alloués aux porteurs de mandats syndicaux et sociaux sont adaptés afin de permettre l'exercice des mandats à distance dans de bonnes conditions.

Chapitre 4

Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Article 16

Plan de continuité d'activité (PCA)

Les entreprises intègrent le recours au télétravail dans leur plan de continuité d'activité (PCA), qui est considéré comme un aménagement du poste à l'initiative de l'employeur.

Elles fixent notamment les modalités de déclenchement et de déploiement du PCA.

Sans préjudice des règles relatives à la consultation du CSE qui intervient rapidement sur le déploiement du PCA, les entreprises procèdent à un échange préalable dans la mesure du possible, par tous moyens, avec les délégués syndicaux centraux ou nationaux de l'entreprise et le secrétaire du CSEC ou, à défaut, du CSE sur le déclenchement du PCA et des premières mesures d'urgence qui sont mises en place. Elles prévoient notamment, lorsque le recours au télétravail est retenu, les modalités de communication des organisations syndicales auprès des salariés.

Article 17

Mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Le télétravail pourra constituer une disposition mise en œuvre pour faire face à des cas de circonstances collectives exceptionnelles visée à l'article L. 1222-11 du code du Travail (notamment de situation de pandémie, de menace d'épidémie, de dérèglements environnementaux ou en cas de force majeure...).

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Ses modalités (activités concernées, nombre de jours, organisation, ...) seront définies par l'entreprise avec un échange, préalable - dans la mesure du possible - à cette mise en place, avec les organisations syndicales représentatives et/ou le secrétaire CSEC ou à défaut du CSE. Elles peuvent également être traitées dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure s'inscrivent dans le cadre des principes du chapitre 7 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Chapitre 5

Dispositions finales

Article 18

Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 19

Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords collectifs portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

Article 20

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Un bilan intermédiaire sur la mise en œuvre de l'accord est réalisé à mi-parcours.

Les partenaires sociaux se réunissent dans les 6 mois précédents la date d'échéance du présent accord afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;*
- de renouveler ou de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.*

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

BRANCHE «BANQUE POPULAIRE»

(Voir Convention Collective «Banque Populaire» du 15 juin 2015)

Désignation de l'organisme assureur pour le régime de prévoyance et le régime de retraite supplémentaire collective

Accord du 13 mars 2012

[Non étendu, applicable au 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Les partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire renouvellent leur attachement à l'existence d'un régime obligatoire de prévoyance et d'un régime de retraite supplémentaire applicable à l'ensemble des salariés de la Branche. Ils réaffirment leur volonté de pérenniser ces dispositifs professionnels de protection sociale, qui constituent des éléments fondamentaux du socle social dont bénéficient les salariés des Banques Populaires ainsi que leur volonté de maintenir l'existence de l'organisme assureur dont ils sont à l'origine.

Dans le cadre de l'évolution statutaire de l'IPBP entreprise en 2012 qui a rendu caduque l'accord du 24 juin 1993, le présent accord vise à confirmer, pour les entreprises de la Branche Banque Populaire l'organisme assureur en charge des deux régimes précités.

Section I

Dispositions générales

(Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 2

Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord désignent l'Institution de Prévoyance Banque Populaire (IPBP), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 64 rue de la Boétie - 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties :

- du régime de base obligatoire de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte ;*
- et du régime de retraite supplémentaire collective (RSRC) tel que prévu par le règlement en vigueur et mis en œuvre au jour de la conclusion du présent texte.*

Article 3 **Obligation des entreprises**

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont tenues d'adhérer à l'IPBP et d'y affilier l'ensemble des salariés bénéficiaires.

À titre dérogatoire, les entreprises de la Branche qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent, ne sont pas tenues de changer d'organisme.

Article 4 **Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

Article 5 **Réexamen du choix de l'organisme assureur**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les organisations signataires conviennent de réexaminer au plus tard tous les 5 ans le choix de l'organisme assureur.

Six mois avant le cinquième anniversaire de l'adhésion à l'IPBP, elles se réunissent afin d'examiner l'organisation concrète de la mutualisation des risques par l'IPBP. Elles peuvent alors décider d'organiser un appel d'offres afin de déterminer si un autre organisme assureur ne pourrait pas être choisi. À défaut de ce choix, la désignation de l'IPBP sera renouvelée pour une nouvelle période de cinq ans, à l'issue de laquelle il sera procédé à un nouvel examen dans les mêmes conditions.

Article 6 **Demande de révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Banque Populaire.

Section II (nouvelle)

Dispositions applicables au régime obligatoire de prévoyance

(Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu)

Article 8 **Adhésion au régime de prévoyance**

Le présent accord a pour objet de définir un régime de base de prévoyance (couverture des risques incapacité-invalidité-décès) collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er} section I. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement de prévoyance.

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1^{er} section I peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 9 **Répartition des cotisations**

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement de prévoyance de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 71,7 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 2^{ème} décimale supérieure, le complément étant à la charge du salarié.

Au sein des risques assurés, la ventilation de la cotisation s'effectue conformément au tableau suivant :

	Part Employeur	Part Salarié
Incapacité	30,56 %	69,44 %
Invalidité	77,42 %	22,58 %
Décès	76,98 %	23,02 %

Article 10

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance l'IPBP.

Par ailleurs, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à indemnisation. L'employeur est tenu d'informer chaque salarié concerné sur cette faculté de maintien en lui remettant un dossier d'information accompagné d'un bulletin d'affiliation et d'un bulletin de renonciation que le salarié doit impérativement remplir, daté et signé avant son départ effectif de l'entreprise. Toute renonciation du salarié à ce maintien de garanties est définitive pendant toute la durée de la suspension de son contrat de travail.

Enfin, certaines garanties peuvent être maintenues à titre individuel et facultatif à la demande des salariés dont le contrat de travail est rompu dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 11

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent demander à bénéficier du maintien du présent régime en application de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 jusqu'au 31 mai 2015 et de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 à compter du 1^{er} juin 2015 dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de l'IPBP.

Par ailleurs, au moment de leur départ de l'entreprise les anciens salariés peuvent demander à bénéficier du maintien de certaines garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement de prévoyance de l'IPBP.

Article 12

Conséquences sur le régime de la non-reconduction de l'organisme assureur

Dans l'hypothèse où le choix de l'IPBP formulé à l'article 5 section I de l'accord ne serait pas reconduit par les partenaires sociaux, emportant ainsi, changement d'organisme assureur, il est prévu conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que :

- les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. En application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les parties au présent accord organiseront la poursuite des revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation ;
- la garantie décès est maintenue aux bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Les bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation. Néanmoins, la résiliation ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations de ces bases de calcul. Les parties au présent accord organiseront la poursuite de ces revalorisations sur la base des dispositions du règlement résilié par négociation avec le nouvel organisme assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 13

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement de prévoyance. Toute modification des

droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice, sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Section III (nouvelle)

Dispositions applicables au régime obligatoire de retraite supplémentaire

(Avenant n° 1, 20 mai 2014, non étendu)

Article 14

Adhésion au régime de retraite

Le présent accord a pour objet de définir un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire pour l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 1^{er} section I. Ce régime est celui mis en œuvre par l'IPBP dans le cadre de son règlement «RSRC».

Toutefois, chaque entreprise visée à l'article 1^{er} section I peut prévoir des dispenses d'affiliation au présent régime telles que visées par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et les autres textes réglementaires à paraître, le cas échéant, dans les conditions régies par ces textes, sous réserve de les indiquer explicitement dans un acte juridique afférent au régime et mentionné à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale (accord collectif, référendum, décision unilatérale).

L'employeur est alors tenu de gérer ces exemptions en demandant à ses salariés la production de toutes pièces justificatives telles que prévues par la réglementation. Il reste responsable de la production de ces justificatifs en cas de contrôle par les administrations fiscale et/ou sociale.

Article 15

Répartition des cotisations

Le taux de cotisation au présent régime, tel que défini dans le règlement RSRC de l'IPBP, est pris en charge par l'employeur à hauteur de 61,6 % du taux global de cotisation. Ce taux de cotisation employeur, exprimé en pourcentage, est arrondi à la 3^{ème} décimale inférieure, le complément étant à la charge du salarié.

Article 16

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de la Circulaire DSS 5B/2009/32 du 30 janvier 2009, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire aux salariés dont le contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales ou autres et qui donne lieu à indemnisation (maintien total ou partiel du salaire, ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur et versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers) dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Par ailleurs, les garanties peuvent être maintenues à titre facultatif à la demande des salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par le règlement RSRC de l'IPBP.

Article 17

Réversion

En application de l'article L. 912-4 du Code de la sécurité sociale, toute pension de réversion versée au titre du règlement RSRC est actuariellement partagée au moment du décès entre le conjoint survivant et le(s) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s), la part revenant à chacun d'eux étant calculée au prorata de la durée respective de chaque mariage dans les conditions et selon les modalités définies au règlement de l'Institution.

Article 18

Information des salariés

Chaque salarié et tout nouvel embauché recevra de l'entreprise adhérente une notice d'information rédigée par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du règlement RSRC. Toute modification des droits et obligations des parties fera l'objet d'une actualisation de cette notice. Toute actualisation de la notice, sera communiquée par l'entreprise sans délai aux assurés concernés.

Article 19

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de

Salaires

Accord du 4 mai 2010

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2010 pour une durée déterminée d'un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNB CGC.

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par l'article L. 2241-1 du code du travail, et à la suite de trois réunions tenues les 4 mars, 26 mars et 29 avril 2010, sont convenues des mesures qui suivent :

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel.

Article 3

Mesures salariales

Les bénéficiaires des mesures salariales visées au présent article sont les salariés des entreprises susvisées des niveaux A à K inclus de la Convention Collective de la Banque, inscrits à l'effectif des entreprises définies à l'article 1^{er} au 31 décembre 2009 et au 1^{er} mai 2010.

À effet du 1^{er} mai 2010 :

- 1/ une augmentation de 1.5 % des salaires annuels minima de la Convention Collective de la Banque, toutes anciennetés confondues.
- 2/ une augmentation générale pérenne de 0.9 % du salaire de référence, assortie d'un plancher annuel de 220 €.

Article 4

Régime Supplémentaire de Retraite Collective

Les bénéficiaires de la mesure prévue au présent article sont l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord à l'exception de la BRED-Banque Populaire et du Crédit Coopératif qui disposent de régimes surcomplémentaires propres.

Les parties au présent accord ont décidé de proposer à la commission paritaire de l'IPBP dans le règlement du dit régime la mesure suivante :

Une augmentation de 0,50 % du taux de cotisation au Régime Supplémentaire de Retraite Collective, soit :

- 0.30 % à la charge de l'employeur dès 2010 et 0.20 % à la charge du salarié étalée sur deux années (0.10 % en 2010 et 0.10 % en 2011).

Article 5

Prochaine rencontre

Les parties signataires s'accordent sur la possibilité d'une éventuelle rencontre au cours du second semestre 2010, si la conjoncture économique était significativement différente des perspectives et hypothèses prises en compte dans la négociation.

Article 6

Prochaines négociations

Les parties signataires conviennent de prolonger, au cours de l'année 2010, leurs travaux consacrés à la poursuite de l'examen d'autres thèmes inclus dans la négociation annuelle obligatoire de branche :

- la mise en place de minimas de branche Banque Populaire.

- l'égalité professionnelle

Dans l'attente des travaux sur le sujet des inégalités professionnelles, les parties signataires tiennent à rappeler qu'en matière de rémunération ces inégalités ayant différentes causes tenant à la structure, à la nature des emplois occupés par les femmes ou à des traitements salariaux hétérogènes, les entreprises de la Branche sont invitées à poursuivre et finaliser l'examen de l'ensemble de ces facteurs pour supprimer les écarts de rémunération.

En effet, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des éléments objectifs, doit être supprimé d'ici fin 2010. En conséquence, il appartient à chaque entreprise de la Branche d'achever l'examen des situations individuelles selon les modalités qu'elle a fixées. Cet examen permet d'explicitier la différence salariale éventuellement constatée et, en l'absence de cause objective, de corriger cet écart.

Article 7

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il prend effet à compter du 1^{er} mai 2010.

Article 8

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Article 9

Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Accord du 3 mars 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA.

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par l'article L. 2241-1 du code du travail, et à la suite de trois réunions tenues le 15 décembre 2010 et les 3 et 23 février 2011, sont convenues des mesures qui suivent :

Préambule

En optant pour la définition de mesures salariales différenciées selon le niveau de rémunération des salariés, les parties signataires ont souhaité signifier l'attention toute particulière qu'elles ont portée lors de l'élaboration des dites mesures aux collaborateurs de la branche Banque Populaire disposant des rémunérations les moins élevées.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Epargne et

des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel constaté au mois de février 2011 pour un temps plein.

Article 3

Mesures salariales

Les bénéficiaires des mesures salariales visées au présent article sont les salariés des entreprises susvisées des niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises définies à l'article 1^{er} au 31 décembre 2010 et au 1^{er} mars 2011.

- Au 1^{er} mars 2011, une mesure salariale d'un montant de 250 euros bruts est versée aux salariés dont le salaire de référence est au plus égal à 70 000 euros pour un temps plein.

Le montant de cette mesure est calculé proportionnellement au temps de travail des salariés.

À compter du 1^{er} janvier 2012, ce montant est intégré dans le salaire de base annuel des salariés bénéficiaires.

- À partir du 1^{er} mars 2011, les salaires de base annuels temps plein sont augmentés de :

- 250 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est au plus égal à 30 000 euros pour un temps plein,

- 200 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 30 000 euros et au plus égal à 70 000 euros pour un temps plein.

Ainsi, en pratique, au titre de la NAO de branche 2011, ces mesures aboutissent à une augmentation pérenne de 500 euros ou 450 euros du salaire de base annuel des salariés.

Article 4

Calendrier de négociation de la CPBP

Les parties signataires conviennent de la fixation d'un calendrier d'ouverture de négociations sur les thèmes suivants :

- Égalité entre les femmes et les hommes : avant fin avril 2011.

- Salaires minima de branche : avant fin mai 2011.

- Régime Supplémentaire de Retraite Collective : avant fin septembre 2011.

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature et jusqu'au 31 janvier 2012.

Article 6

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Article 7

Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Désaccord du 21 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

...

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque en vigueur au 19 juin 2009, les membres de la Commission Paritaire Banque Populaire se sont rencontrés en vue de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les négociations se sont déroulées au cours de trois réunions fixées aux dates suivantes :

- 13 décembre 2011
- 24 janvier 2012
- 2 février 2012

Au terme des échanges, les parties constatent l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des parties.

1. État des propositions respectives

Propositions de la délégation patronale

• Mesure salariale

Pour les salariés de niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2011 et au 1^{er} février 2012, versement d'une mesure salariale au 1^{er} février 2012 de :

- 400 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est au plus égal à 25 000 euros pour un temps plein,
- 350 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 25 000 euros et inférieur à 30 000 euros pour un temps plein,
- 300 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 30 000 euros et au plus égal à 60 000 euros pour un temps plein.

Ce montant est intégré dans le salaire de base annuel des salariés bénéficiaires compter du 1^{er} janvier 2013.

• Évolution des salaires minima

Revalorisation du montant des salaires minima et d'ancienneté de l'ensemble des niveaux de la branche Banque populaire au 1^{er} mars 2012 à hauteur de 5 % pour les niveaux A, B et C et de 4 % pour les niveaux D à K.

• Mesures au titre de l'égalité femmes / hommes

Il est rappelé que les entreprises de la branche Banque populaires doivent appliquer d'une part, les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité de l'accord de groupe GPEC conclu le 28 octobre 2011 et, d'autre part, les mesures prévues par l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 22 novembre 2011.

Les propositions des organisations syndicales

-CFDT

- Versement d'une mesure pérenne d'augmentation de 700 € pour tous les niveaux d'emploi.
- Minima salariaux : maintien d'une grille par ancienneté
- Amélioration du suivi salarial individuel

-CFTC

- Versement d'une augmentation collective de 3,2 % des rémunérations (dont 1,8 % de rattrapage 2011 et 1,5 % de l'inflation prévisible en 2012).
- Versement d'une prime uniforme de 1 200 €.
- Financement par les employeurs de la part salariale de la GMP.

-CGT

- Versement des mesures suivantes :
- 125 € mensuels bruts pour les salariés percevant une rémunération annuelle inférieure ou égale à 31 000 euros

- Application d'une revalorisation de 4,9 % pour les salariés percevant une rémunération annuelle supérieure à 31 000 euros.

-FO

- Revalorisation des salaires de 2,5 % avec un plancher de 750 € annuels
- Fixation d'un salaire minimum de 26 000 €.

-SNB

- Augmentation générale de 2,5 %
- Augmentation pérenne de salaire sans distinction entre bas salaires et salaires élevés
- Réévaluation des minima salariaux
- Égalité professionnelle : régularisation des écarts salariaux
- Rémunération de 3 000 euros bruts mensuels pour les directeurs d'agence (hors variable)
- Prise en charge de la cotisation GMP (garantie minimale de points) par les employeurs pour les cotisants à l'AGIRC n'atteignant pas le salaire charnière exigé.

-UNSA

- Revalorisation de 3 % des salaires avec un minimum de 910 euros bruts annuels
- Augmentation de 500 euros pour les salariés percevant une rémunération annuelle inférieure ou égale à 30 000 euros et fixation du seuil supérieur à 70 000 euros
- Versement d'une prime de 1 200 euros.

2. Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du Ministre en charge du travail.

Liste des entreprises de la Branche Banque Populaire

Banque Populaire Alsace Immeuble Le Concorde - 4, quai Kléber - 67000 Strasbourg
Banque Populaire Atlantique 1, rue Françoise Sagan - Saint Herblain - 44919 Nantes Cedex 9
Banque Populaire Alpes 2, avenue du Grésivaudan - Corenc - 38701 La Tronche Cedex
Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique 10, quai des Queyries - 33072 Bordeaux Cedex
Banque Populaire Bourgogne Fr-Comté 14, boulevard de la Trémouille - 21008 Dijon Cedex
Banque Populaire Côte d'Azur 457, promenade des Anglais - 06292 Nice Cedex 3
Banque Populaire Loire et Lyonnais Immeuble P.D.G. Part-Dieu - 141, rue Garibaldi - 69211 Lyon Cedex 03
Banque Populaire Lorraine Champagne 3, rue François de Curel - 57021 Metz Cedex 1
Banque Populaire Massif Central 18, boulevard Jean Moulin - 63002 Clermont-Ferrand Cedex
Banque Populaire Nord 847, avenue de la République - 59700 Marcq-en-Baroeul
Banque Populaire Occitane 52-54, place Jean Jaurès - 81012 Albi Cedex 9
Banque Populaire Ouest 1, place de la Trinité - 35000 Rennes
Banque Populaire Provençale et Corse 245, boulevard Michelet - 13274 Marseille Cedex 09

<i>Banque Populaire Rives de Paris</i> 76-78, ave de France - 75204 Paris Cedex 13
<i>Banque Populaire Sud</i> 38, boulevard Georges Clemenceau - 66966 Perpignan Cedex 09
<i>Banque Populaire Val de France</i> 9, avenue Newton - 78183 Saint-Quentin en Yvelines Cedex
<i>BRED Banque Populaire</i> 18, quai de la Rapée - 75604 Paris cédex 12
<i>CASDEN - Banque Populaire</i> 91 cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne La Vallée Cedex 02
<i>Crédit Coopératif</i> Le Pablo Picasso - 72 av de la Liberté - BP 211 - 92002 Nanterre Cedex

Procès-verbal de désaccord du 29 janvier 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Conformément aux articles L. 2241-1 à L. 2241-2-1 du code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque en vigueur au 19 juin 2009, les membres de la Commission Paritaire Banque Populaire se sont rencontrés en vue de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les négociations se sont déroulées au cours de deux réunions fixées aux dates suivantes :

- 16 novembre 2012
- 27 novembre 2012.

Au terme des échanges, les parties constatent l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des parties.

1. État des propositions respectives

-Propositions de la délégation patronale :

-Mesure salariale

La délégation patronale a présenté aux syndicats l'alternative suivante, sous réserve de signature :

Option a) - Pour les salariés de niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2012 et au 1^{er} février 2013, versement au 1^{er} février 2013 d'une mesure salariale égale à :

- 500 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est inférieur à 23 000 euros pour un temps plein,*
- 350 euros bruts annuels pour les salariés dont le salaire de référence est supérieur à 23 000 euros et au plus égal à 30 000 euros pour un temps plein.*

Ce montant est intégré par fraction dans le salaire de base annuel des salariés bénéficiaires à compter du 1^{er} janvier 2014.

Option b) - Pour les salariés de niveaux de classification A à K inclus, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2012 et au 1^{er} février 2013, revalorisation au 1^{er} février 2013 du salaire de référence des salariés bénéficiaires à hauteur de 0,50 %, avec un plancher de 150 euros.

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel constaté au mois de février 2013 pour un temps plein.

-Évolution des salaires minima

Revalorisation du montant des salaires minima de l'ensemble des niveaux de la branche Banque populaire au 1^{er} janvier 2013 comme suit :

Niveau	Nouveau montant	Niveau	Nouveau montant	Niveau	Nouveau montant
A	18 600	E	21 600	I	35 000
B	18 900	F	23 600	J	42 000
C	19 300	G	26 200	K	50 000
D	20 600	H	29 000		

-Mesures au titre de l'égalité femmes / hommes

Il est rappelé que les entreprises de la branche Banque populaires doivent appliquer d'une part, les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et à la promotion de la mixité de l'accord de groupe GPEC conclu le 28 octobre 2011 et, d'autre part, les mesures prévues par l'accord de branche sur l'égalité professionnelle du 22 novembre 2011.

-Les propositions des organisations syndicales

CFDT

- Versement d'une mesure pérenne d'augmentation de 1 000 €/an pour tous les niveaux d'emploi avec un plafond fixé à 70 000 euros.

- Principe de révision de la cotisation patronale RSRC.

CFTC

- Versement d'une augmentation collective de 1,5 %.

- Principe de révision de la cotisation patronale RSRC.

CGT

- Versement d'une mesure pérenne d'augmentation de 200 € mensuels bruts pour les tous les salariés

- Révision de la cotisation patronale RSRC : + 0,5 %.

FO

- Augmentation générale à 1,2 %.

SNB

-Trois mesures ayant une prise d'effet au 1^{er} janvier 2013 :

Augmentation pérenne des salaires + 1,50 %

Budget supplémentaire de résorption des écarts de salaire H/F

Contribution additionnelle au RSRC

- Attribution gratuite de parts sociales à hauteur de 1 000 € par salarié, en vue de faciliter l'atteinte de l'objectif cible ratio de solvabilité du projet «Période d'intégration» (prise d'effet fixée au 1^{er} juillet 2013).

UNSA

- Revalorisation de 1,5 % des salaires, qui peut être modulable en fonction des niveaux de salaire.

- Principe de révision de la cotisation patronale RSRC.

2. Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du Ministre en charge du travail.

Accord du 18 décembre 2013

[Non étendu, applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE CGC ;

UNSA.

Les parties signataires réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, et à la suite de 3 réunions tenues les 12 et 26 novembre et le 10 décembre 2013, sont convenues des mesures qui suivent :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel de base conventionnel constaté le 31 mars 2014 pour un temps plein.

Article 3

Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord des niveaux A à K inclus de la Convention Collective de la banque, inscrits à l'effectif des entreprises au 31 décembre 2013 et au 1^{er} avril 2014 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1^{er} avril 2014, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- Une augmentation générale pérenne de 1 % du salaire de référence assortie d'un plancher annuel de 350 euros pour un temps plein.

Article 4

Revalorisation des minima

À effet du 1^{er} janvier 2014, les parties au présent accord ont décidé de revaloriser les minima de la manière suivante :

- Une augmentation de 2 % des minima à l'embauche et d'ancienneté pour les 4 premiers niveaux de classification (A, B, C, D);

Une augmentation de 2,5 % des minima à l'embauche et d'ancienneté pour les autres niveaux de classification (E, F, G, H, I, J, K)

À compter du 1^{er} janvier 2014, les minima sont donc fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Tranche d'ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté 5 à 9.99 ans	Tranche d'ancienneté 10 à 14.99 ans	Tranche d'ancienneté 15 à 19.99 ans	Tranche d'ancienneté > = 20 ans
A	18972	18972	18972	19050	19619
B	19278	19278	19278	19422	20002
C	19686	19686	19686	19868	20457
D	20196	20282	20893	21517	22162
E	20833	21352	21993	22655	23334
F	22726	23293	23993	24713	
G	25191	25817	26594	27390	
H	27920	28617	29476		
I	34114	34964	36010		
J	41217	42242	43511		
K	49046	50269	51776		

Article 5
Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature et jusqu'au 31 décembre 2014.

Article 6
Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 7
Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales. Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail. Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Maladie - Modification de l'article 54

Accord du 28 juin 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Par un avenant en date du 26 octobre 2009, les partenaires sociaux de la branche bancaire ont modifié l'article 54 de la Convention Collective banque relatif à la maladie. Ils ont d'une part clarifié l'appréciation de la durée des 12 mois glissants concernant la durée et les modalités de l'indemnisation maladie, et d'autre part intégré les dispositions prévues dans l'accord de branche du 26 mai 2009 conclu au titre du titre III B de l'accord national inter-professionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 concernant la prise en compte de l'ancienneté professionnelle bancaire pour bénéficier de l'indemnisation maladie.

Convaincues de la nécessité d'harmoniser le dispositif conventionnel relatif à la maladie applicable au personnel du réseau Banque Populaire avec celui de l'AFB, les parties signataires arrêtent les dispositions ci-dessous.

Elles rappellent par ailleurs l'existence de l'accord d'adaptation Groupe Banque Populaire du 18 février 2000 ainsi que de son avenant du 29 janvier 2004, dont les dispositions sont pérennisées par l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009⁽¹⁾

(1) Loi relative à l'Organe Central des caisses d'épargne et des banques populaires et confirmées par le présent accord.

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2

Nouvelle rédaction de l'article 54-1 (durée et modalités d'indemnisation) de la Convention collective banque applicable aux BP

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermique agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise⁽²⁾

(2) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

, bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base⁽³⁾

(3) 1/13^{ème} du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12^{ème} si le salaire est versé sur 12 mois.

, versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

- de 1 à 5 ans : 5 mois,

- de 5 à 10 ans : 6 mois,

- au-delà de 10 ans : 8 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédent(s) employeur(s) dès lors que ce(s) dernier(s) relève(nt) du champ d'application de l'article 1 de la convention collective de la branche bancaire, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. À compter d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le 1^{er} jour d'absence pour le 1^{er} et 2^{ème} arrêt et dès le 4^{ème} jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1^{er} jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53-1 alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles prises en compte, et n'ont pas pour effet de reporter d'autant le calcul de cette période de 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2010, pour une durée indéterminée.

Article 4

Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à

l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Article 5

Dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Absences pour événements familiaux

Accord du 15 décembre 2010

[Non étendu]

(Voir également Avenant du 26 mars 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

CGT ;

SNB CFE-CGC.

Préambule

Par un avenant en date du 27 septembre 2010, les partenaires sociaux de la branche bancaire ont étendu des dispositions de l'article 59 de la Convention collective de la banque relatif aux absences pour événements familiaux aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS).

Les parties signataires, souhaitant sur cette question maintenir une proximité avec ces évolutions intervenues au niveau de la branche bancaire, arrêtent les dispositions ci-dessous.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2

Absences pour événements familiaux

Article 2-1

Autorisation d'absence

	<i>Jours ouvrés</i>
<i>Mariage ou union par PACS⁽¹⁾ du salarié</i>	<i>5</i>
<i>Mariage des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un PACS</i>	<i>2</i>
<i>Naissance ou adoption d'un enfant</i>	<i>3</i>

	<i>Jours ouvrés</i>
<i>Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS</i>	5
<i>Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS</i>	3
<i>Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS</i>	5
<i>Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (Frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS)</i>	2
<i>Décès des autres descendants et ascendants du salarié</i>	2
<i>Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)</i>	2
<i>(1) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut y avoir une deuxième ouverture de droits.</i>	

Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

Article 2-2 **Rémunération**

- pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux,

- pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par les dispositions conventionnelles applicables aux entreprises de la branche Banque Populaire.

Article 3 **Dispositions de substitution**

Eu égard à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 susvisée, les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement l'article 59 de la Convention collective de la banque en vigueur au 19 juin 2009 lequel a le même objet.

Article 4 **Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 5 **Demande de révision et dénonciation**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Article 6 **Dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des

parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.
Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Formation professionnelle

Accord du 24 octobre 2014

[Non étendu, applicable le lendemain du jour de son dépôt]

(Accord remplacé par Accord du 8 septembre 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

L'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale a conduit les partenaires sociaux à mettre les textes relatifs à la formation professionnelle en conformité avec la loi et les textes réglementaires.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, ils ont souhaité regrouper dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des Banques Populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance.

En conséquence, les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions suivantes :

- Accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques (dont les dispositions ont été maintenues en application de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009) ;

- Accord relatif à la formation et à l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel du 8 novembre 2006 ;

- Accord relatif à la formation professionnelle en alternance du 6 septembre 2007.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité rappeler leur attachement à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la Branche. Le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans la Branche Banque Populaire, ainsi que de l'accord GPEC Groupe.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 14 mars 2013.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

Titre 1

Accès et maintien à l'emploi

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la Branche dans la cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en terme d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la Branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permet le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

Article 2

Le contrat de professionnalisation

Article 2.1

Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;*
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;*
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.*

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 4.4 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;*
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;*
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;*
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.*

Article 2.2

Publics

Ce contrat est ouvert :

- 1) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;*
- 2) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;*
- 3) aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;*
- 4) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;*
- 5) dans les départements d'Outre-Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.*

Article 2.3

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

Article 2.4

Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la Branche, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes:

Pour les moins de 26 ans

- montant non inférieur à $13 \times 70 \%$ du Smic

ou

- montant non inférieur à $13 \times 80 \%$ du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.

Dès l'âge de 26 ans

- montant non inférieur à $13 \times$ Smic ni à 85% du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié «niveau B».

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.5

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 2.6

Information du salarié

Avant la signature du contrat de professionnalisation, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non continuation de la relation contractuelle, le collaborateur bénéficie - à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire de l'AFB et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

Article 3

Le contrat d'apprentissage

Article 3.1

Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

Article 3.2

Durée du contrat

Article 3.2.1

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le

temps du cycle de la formation prévu. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 3.2.2

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Article 3.3

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé.

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le C.F.A. dans les deux mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la D.R.H., en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L. 6223-5 à L.6223-8 et R. 6623-22 à R.3323-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

Article 3.4

Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la Branche BP pour un salarié «niveau B» ou du SMIC.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage soit :
 - 1^{ère} année : 43 %,
 - 2^{ème} année : 51 %,
 - 3^{ème} année : 67 %.

- 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :

- 1^{ère} année : 57 %,
- 2^{ème} année : 67 %,
- 3^{ème} année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 3.5

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé «maître d'apprentissage», l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 4

Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage

Article 4.1

Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la Branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

Article 4.2

Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la Branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 4.3

Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. À cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc...).

Article 4.4

Le tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale

La Branche Banque Populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas «Maître d'apprentissage»).

L'activité tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire,*
- de veiller au respect de l'emploi du temps,*
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation,*
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.*

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tuteur :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience,*
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tuteur à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif,*
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tuteur,*
- l'activité du tuteur est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum (dont deux collaborateurs en contrat d'apprentissage au plus),*
- le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur,*
- la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur.*

En outre, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels. Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

Article 5

Le plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des collaborateurs, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des collaborateurs et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Les entreprises ont la possibilité, par accord collectif, d'élaborer un plan de formation triennal, de déterminer le calendrier de consultation annuelle du comité d'entreprise et le cas échéant de compléter la liste des informations à transmettre au comité d'entreprise prévue aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;*
- les actions de développement des compétences du salarié.*

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an¹

¹ Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées «dans les conditions du hors temps de travail» ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord conformément aux dispositions du Code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Au titre des actions de formations entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la Branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations.

Il s'agit là de pouvoir mettre à disposition tant que possible autant la formation présentielle que la formation à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

Article 6

Formation Ouverte et à Distance

Concernant les formations à distance telles que prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail, la branche préconise les principes :

Modalités pratiques

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre

Durée des séquences

- la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

Les modalités d'accompagnement

- la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
- les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :
- les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
- les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action lorsque cette aide est asynchrone.

Les modalités de suivi de l'action

- Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF)⁽²⁾

⁽²⁾ Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l'organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d'accueil relais.

et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;

- L'information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces dernières ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées ;
- Lorsque l'entreprise doit justifier de l'assiduité de la personne à une formation, elle a recours aux éléments suivants :
- justificatifs de réalisations des travaux demandés en application du 1^o de l'article L. 6353-1 du code du travail,
- les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation,
- les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n'ont pas accès à un espace individuel, l'employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les orientations et priorités de formation définies par la Branche.

Titre 2

Sécurisation des parcours professionnels

Article 7 **Les certifications**

La certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

Les certifications professionnelles sont organisées en 3 registres :

- 1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État inscrits de droit au RNCP.*
- 2. Les certificats de Qualification Professionnelle élaborés dans le cadre des branches professionnelles inscrits à la demande au RNCP.*
- 3. Les diplômes et titres élaborés par les organismes publics ou privés de formation inscrits à la demande au RNCP.*

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications validées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP), instance placée auprès du premier ministre.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale ;*
- la formation par alternance ;*
- la formation continue ;*
- la validation des acquis de l'expérience.*

Article 8 **L'accès à l'information**

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la Branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi la D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc...), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés dans l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications au fur et à mesure de leur élaboration.

Par ailleurs, la D.R.H. de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer y compris sur le périmètre de la Branche.

Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation, la D.R.H. de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous.

Le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

Article 9 **Les périodes de professionnalisation**

Article 9.1 **Définition de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi et le développement de salariés en contrat de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié,*

- d'acquérir une des qualifications visées par l'article 2 du présent accord,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier repère de la convention collective,
- de participer au développement des compétences du salarié,
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 9.2

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :

3 les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise,

3 les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique.

- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou un congé d'adoption.
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément aux dispositions du Code du travail.
- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.
- Aux salariés de retour dans l'entreprise après une absence d'une durée supérieure à 12 mois.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Article 9.3

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de période de professionnalisation (de catégorie 2 - développement des compétences) peuvent avoir lieu soit à l'initiative du collaborateur dans le cadre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 10

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque collaborateur de faire valider au cours de sa vie pro-

professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La validation des acquis de l'expérience relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La D.R.H. de chaque entreprise de la Branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

Article 11

Le congé individuel de formation

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

Titre 3

Le compte personnel de formation

Article 12

Propriétés du CPF

Le CPF est universel. Il est ouvert à toute personne âgée d'au moins seize ans en emploi (y compris les alternants) ou à la recherche d'un emploi. Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le CPF est intégralement transférable. Les heures portées au crédit du CPF le demeurent même en cas de changement d'employeur, peu important la rupture du contrat de travail et son motif.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte personnel de formation.

Le CPF entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13

Les modalités d'alimentation

Article 13.1

Principes généraux

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée prorata temporis de la durée du travail prévue au contrat de travail.

L'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires éventuellement attribuées.

Article 13.2

Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Article 13.3

Transition DIF-CPF

Le compte personnel de formation (CPF) prend le relais du droit individuel à la formation (DIF), à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF à cette date dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, les entreprises informent par écrit et individuellement chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Article 14

Les formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret.

Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article L. 6314-2 du présent code ;
- Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1 du présent code ;
- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.

Article 15

Les modalités de mobilisation

Article 15.1

Mobilisation du CPF hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 15.2

Mobilisation du CPF pendant le temps de travail

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, <ou> = à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants ; l'accord préalable de l'employeur ne portant que sur le calendrier de la formation :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans),

-
- pour acquérir le socle de compétences de base,
 - ou bénéficier d'une action d'accompagnement à la VAE.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 15.3 **Modalités de mobilisation**

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au compte personnel de formation qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- La liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche Banque Populaire ;
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- La liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

Ces listes sont actualisées de façon régulière.

Article 15.4 **Mobilisation pendant la période transitoire DIF-CPF**

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures acquises et non utilisées au titre du DIF pendant la période transitoire courant jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Ces heures pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures pour permettre au salarié de mobiliser son CPF.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les droits acquis au titre du DIF et non utilisés à cette date sont définitivement éteints.

Article 16 **Rémunération et protection sociale**

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Titre 4 **Orientation et actions relatives à la formation tout au long de la vie**

Article 17 **Le bilan de compétences**

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du Code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du Code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le collaborateur qui souhaite suivre un bilan de compétences, doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, le collaborateur peut alors demander, à son employeur, de suivre un bilan de compétences au titre du compte personnel de formation.

Article 18
L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit.

Tous les 6 ans, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1) suivi au moins une action de formation ;*
- 2) acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;*
- 3) bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.*

Titre 5
Dispositions finales

Article 19
Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4, al. 2 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

À l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur deux années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé.

Article 20
Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 21
Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Commission paritaire et droit syndical

Accord du 16 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;
CGT-FO ;
SNB CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Préambule

La loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires consacre l'existence de la branche Banque Populaire et conduit les parties à mettre en place l'instance paritaire, en charge de négocier et conclure les accords collectifs de cette branche.

Les accords collectifs nationaux ainsi conclus participeront à la constitution du socle conventionnel de la Branche Banque Populaire.

Les parties signataires actent que la nouvelle négociation de branche Banque Populaire se substitue, pour les entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord et leurs salariés, à la négociation de l'ex Groupe Banque Populaire. Elles prennent acte que l'article 5 de la loi susvisée maintient l'application des dispositions conventionnelles antérieures à son entrée en vigueur et notamment à ce titre celle de la Convention et accords de la branche AFB. Pour l'avenir, elles rappellent leur souhait commun du maintien de la proximité avec les évolutions de la branche bancaire.

Le présent accord traduit la volonté des parties de créer les conditions du prolongement d'un dialogue efficace et constructif au sein d'une Commission Paritaire Banque Populaire en capitalisant sur l'expérience acquise tant dans la négociation de l'ex Groupe Banque Populaire, antérieure à juillet 2009, qu'au sein de la branche bancaire.

C'est ainsi que, les parties signataires ont souhaité appuyer ce dialogue social sur la mise en place de Délégués Syndicaux de Branche, instance conventionnelle de représentation des organisations syndicales de la branche, en charge de la négociation collective à ce niveau. De la même manière, elles ont voulu organiser la faculté de confier à des groupes de travail, le cas échéant, l'analyse technique approfondie nécessaire à la préparation de certains dossiers.

Cette première étape fondatrice franchie, les parties s'engagent à se retrouver pour négocier la mise en place des instances complémentaires nécessaires et dont la constitution est prévue dans le présent accord.

La négociation du présent texte a également été l'occasion pour l'ensemble des partenaires sociaux de réaffirmer leur profond attachement à un dialogue social de qualité. Toutes les parties y ont souligné l'importance du fait syndical, facteur d'équilibre et de régulation des rapports sociaux au sein de la Branche Banque Populaire.

Par le présent texte, les parties signataires ont voulu à la fois poser les principes fondateurs et partagés de la Branche Banque Populaire, et les traduire concrètement. C'est pourquoi elles ont souhaité accompagner la mise en place de la Commission paritaire de la Branche Banque Populaire de dispositifs relatifs aux conditions d'exercice des mandats des Délégués Syndicaux de Branche et aux moyens des organisations syndicales représentatives.

Les parties signataires, en référence à la tradition mais aussi aux caractéristiques sociales propres au Réseau Banque Populaire, sont convenues de la mise en place d'une instance conventionnelle, pivot de la relation sociale au sein de la Branche : le Délégué Syndical de Branche. Définissant sa mission, elles ont mis en évidence son rôle essentiel de négociation des futurs accords de Branche justifiant de règles concernant sa situation individuelle.

Afin de permettre aux D.S.B de conduire efficacement la mission que leur confie le présent texte, les parties signataires ont fixé les moyens mis à leur disposition et ont souhaité définir des mesures destinées à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de l'activité syndicale.

En outre, conscientes des exigences d'animation et de réflexions préparatoires au sein des organisations syndicales représentatives de la Branche, elles sont convenues de la nécessité de leur maintenir des moyens matériels de fonctionnement significatifs.

En conséquence, sont arrêtées les dispositions qui suivent :

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009 - 715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires ainsi que les éventuelles entreprises du Groupe BPCE adhérentes conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Titre I
Commission paritaire banque populaire

Article 2
Compétence de la Commission Paritaire Banque Populaire

La Commission Paritaire de la Branche Banque Populaire est chargée de négocier et conclure des accords collectifs de la Branche Banque Populaire, conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les accords AFB entrés en vigueur postérieurement au 19 juin 2009 sont examinés et peuvent faire l'objet d'accords d'adaptation.

La Commission est compétente pour émettre un avis sur les questions d'interprétation des accords de la Branche Banque Populaire, ainsi que sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire, dans les conditions prévues aux articles 5 et 7 du présent accord.

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de Groupe BPCE prenant en charge cette thématique, la Commission est compétente pour débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail dans la Branche dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord.

Conformément aux dispositions légales, les parties s'engagent à mettre en place, par la voie de la négociation, une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Article 3
Composition de la Commission Paritaire Banque Populaire

S'agissant de la délégation syndicale

Siègent dans la délégation syndicale de la Commission Paritaire Banque Populaire au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche (D.S.B.), par organisation syndicale représentative dans la branche Banque Populaire ci-après dénommée «Organisation Syndicale», désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, parmi les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

En outre, peut assister aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire, un Représentant de chaque Organisation Syndicale, désigné par sa Confédération, Fédération ou Syndicat National. L'organe central est informé au moins 3 jours à l'avance de cette dernière désignation, ainsi que, le cas échéant, son employeur si l'entreprise de ce dernier est comprise dans le champ d'application du présent accord.

S'agissant de la délégation des employeurs

Siègent dans la délégation des employeurs, des représentants désignés par l'organe central agissant en qualité de groupement patronal, parmi les employeurs du réseau des Banques Populaires et au sein de l'organe central.

Le nombre des représentants de la délégation des employeurs est au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire, ci-après dénommées «Organisations Syndicales».

Article 4
Fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire

4-1
Respect de la parité

La parité est respectée dès lors que la délégation des employeurs et la moitié des Organisations Syndicales, sont représentées. Lorsque le calcul de la moitié aboutit à un nombre décimal, ce dernier sera arrondi au nombre entier supérieur.

4-2
Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire

Le secrétariat est tenu par les services de l'organe central.

Il établit :

- un calendrier annuel prévisionnel fixé en début d'année.
- l'ordre du jour des réunions communiqué 10 jours ouvrés avant la réunion.

Peuvent être inscrites à l'ordre du jour, les questions d'actualité communiquées préalablement sous forme écrite à l'organe central par le(s) D.S.B.

- une synthèse des débats.

Le secrétariat transmet au(x) D.S.B. les convocations et les documents nécessaires à la préparation de la réunion. Sauf circonstances exceptionnelles, cette transmission des documents éventuels intervient au moins 4 jours ouvrés avant la réunion par tous moyens, notamment par messagerie.

Article 5

Formation interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la Commission Paritaire Banque Populaire institue une formation interprétation, composée d'au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale et de représentants de la délégation des employeurs ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Elle, se réunit lorsqu'elle est saisie par l'une des Organisations Syndicales ou par la délégation des employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation des accords de branche conclus par la Commission Paritaire Banque Populaire.

Cette formation doit se réunir dans les deux mois qui suivent la réception de la demande, et selon les modalités prévues à l'article 4-1 du présent accord. Toutes les Organisations Syndicales sont convoquées à cette formation interprétation, mais seules les Organisations Syndicales signataires de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Le ou les avis sera ou seront formalisé(s) par écrit, puis transmis par le Secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire aux Organisations Syndicales, ainsi qu'aux dirigeants des entreprises du réseau des Banques Populaires.

Si l'avis est unanime, il est ensuite traduit dans un avenant à l'accord interprété.

Article 6

Formation sécurité

Dans l'attente de la mise en place d'une instance de Groupe BPCE prenant en charge cette thématique, les parties instituent à titre temporaire une formation sécurité, composée d'au maximum deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale et de représentants de la délégation des employeurs ces derniers étant désignés dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Elle se réunit au minimum une fois par an, selon les modalités prévues à l'article 4-1 du présent accord, afin de débattre des sujets relatifs à la sécurité et aux conditions de travail. Dans ce cadre, la formation sécurité examine le rapport annuel sur la sécurité dans les agences de la Branche. À l'issue de cet examen, l'organe central rédige un compte rendu.

Article 7

Formation recours

La Commission Paritaire Banque Populaire institue une formation recours ayant pour mission d'émettre des avis sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire.

Les parties conviennent que le fonctionnement de cette instance fera l'objet d'un accord spécifique.

L'entrée en vigueur de cet article 7 est donc subordonnée à l'entrée en vigueur de l'accord susvisé.

Article 8

Groupes de travail de la Commission Paritaire Banque Populaire

8.1

Objet

Afin de faciliter la négociation, à la demande de l'une ou de l'autre délégation, il peut être convenu d'instituer des groupes de travail qui préparent techniquement les dossiers, assurent une analyse approfondie des options et travaillent les avant-projets soumis à la négociation.

8.2

Composition

Ces groupes réunissent :

- des représentants de la délégation des employeurs dont le nombre est au plus égal au nombre de représentants de la délégation syndicale ;*
- deux Délégués Syndicaux de Branche par Organisation Syndicale. Un des deux Délégués Syndicaux de Branche peut être remplacé par un salarié d'une entreprise du champ d'application du présent accord, désigné par l'Organisation Syndicale, sous réserve d'en informer son employeur et l'organe central au moins 3 jours à l'avance.*

Le recours complémentaire à un expert interne ou externe à la Branche est possible, sous réserve que cette décision soit prise à l'unanimité des délégations syndicale et des employeurs.

8.3

Fonctionnement

Les ordres du jour et éventuels documents de travail des groupes de travail sont adressés aux participants par le secrétariat de la Commission Paritaire Banque Populaire, avant chaque réunion.

La synthèse des travaux des groupes de travail, s'il y a lieu, est communiquée aux participants dans les jours qui suivent la réunion.

Titre II

Droit syndical de branche

Les parties souhaitent accompagner la mise en place de la Commission Paritaire de la Branche Banque Populaire de dispositifs relatifs aux conditions d'exercice des mandats des D.S.B. et aux moyens des Organisations Syndicales.

Chapitre I

Situation individuelle des délégués syndicaux de branche

Article 9

Mission

Les Délégués Syndicaux de la Branche Banque Populaire sont les représentants accrédités des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire, ci-après dénommées «Organisations Syndicales» et à ce titre, ils participent aux négociations de Branche et aux instances de Branche.

Les D.S.B. de chaque organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, ci-après dénommée «Organisation Syndicale» rencontrent une fois par an la Direction Générale de l'organe central, en réunion bilatérale. À cette occasion, ils peuvent être accompagnés d'au maximum deux salariés d'entreprises appartenant au champ d'application du présent accord ou de deux représentants au maximum de leur Confédération, Fédération ou Syndicat National. Chaque délégation est composée de quatre personnes. La liste des points que l'Organisation Syndicale souhaite aborder et la composition de sa délégation sont préalablement communiquées à l'organe central.

Article 10

Désignation

Tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord peut être désigné par une Organisation Syndicale en qualité de Délégué Syndical de Branche.

Chaque Organisation Syndicale peut désigner deux Délégués Syndicaux de Branche qui consacrent la totalité de leur temps de travail à leurs activités syndicales. Elle peut toutefois opter pour quatre Délégués semi-permanents ou bien un permanent et deux semi-permanents.

Ces différents formats de représentation ne sont pas cumulatifs et vaudront pour au moins 12 mois à compter de l'option.

Les Délégués Syndicaux de Branche sont désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du Délégué Syndical de Branche.

La réception de ce courrier par l'entreprise du Délégué Syndical de Branche fera courir un délai de préavis de trois mois au terme duquel le mandat prendra effet.

En cas de désignation de plus de deux Délégués Syndicaux de Branche dans les conditions ci-dessus, l'Organisation Syndicale désigne parmi ses Délégués Syndicaux de Branche un interlocuteur unique auquel l'organe central s'adressera exclusivement, et duquel il recevra informations et documents.

Article 11

Exercice des mandats

Le temps consacré par les Délégués Syndicaux de Branche permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre au temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à temps plein.

Le temps consacré par les Délégués Syndicaux de Branche semi-permanents à l'exercice de leur mandat est réputé correspondre à la moitié temps de travail annuel de référence en vigueur dans leur entreprise, qu'il soit exprimé en heures ou en jours. Il s'agit donc d'un mandat à mi-temps.

Ces mandats, à temps plein ou à mi - temps, s'exercent conformément aux dispositions suivantes :

Pour préserver le libre exercice du mandat, cette durée de travail est organisée sous la seule responsabilité des Délégués Syndicaux de Branche. Le temps consacré à l'exercice de leurs mandats devra par ailleurs être organisé dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les D.S.B. sont reçus, à leur demande, par la Direction de toute entreprise appartenant au champ d'application du présent accord et peuvent s'y déplacer selon les modalités suivantes :

- le D.S.B. qui souhaite accéder au local de son organisation syndicale d'une entreprise autre que la sienne, ou se déplacer dans une entreprise autre que la sienne, informe préalablement le Directeur des Ressources Humaines de l'entreprise concernée, afin que celui-ci permette que ce déplacement se réalise dans les conditions de respect des droits et obligations de chacun, notamment en terme de liberté de circulation ;

- afin d'assurer au mieux les conditions de ce déplacement, le D.S.B. s'engage à respecter les règles de sécurité et d'accès définies dans l'entreprise concernée à l'égard des personnes extérieures.

Par ailleurs, les D.S.B. sont tenus informés par les entreprises appartenant au champ d'application du présent accord dans lesquelles leur Organisation Syndicale n'est pas représentée, avec un délai suffisant, de la tenue des négociations de protocoles préélectoraux. Dans cette hypothèse, ils peuvent participer à la négociation desdits protocoles.

Article 12

Dispositions dérogatoires et transitoires

La création de la Commission Paritaire Banque Populaire intervient dans le cadre du rapprochement des Banques populaires avec les Caisses d'épargne. À ce titre, il est apparu important aux partenaires sociaux, de prévoir des dispositions tenant compte de ce contexte et qui apporteront les expériences disponibles à la Branche BP, ainsi qu'à sa nouvelle commission.

Ainsi, à titre dérogatoire, et pour une durée maximale de 4 ans, les parties conviennent que les Délégués Syndicaux Nationaux du Groupe Banque Populaire, en cours de mandat de D.S.N.⁽¹⁾

(1) En vertu de l'article 1 de l'accord sur le droit syndical du groupe Banque Populaire du 26 avril 2006

au 3 août 2009, peuvent être désignés en qualité de D.S.B. permanents ou semi-permanents par leur Organisation Syndicale indépendamment des dispositions de l'article 10 ci-dessus.

Cette désignation est effectuée par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'organe central et simultanément en copie à l'entreprise du Délégué Syndical de Branche.

À l'issue de ce délai de 4 ans, qui commencera à courir à compter du dépôt du présent accord, ou en cas de fin de mandat pour un motif quelconque dans l'intervalle, les dispositions de l'article 10 ci-dessus seront appliquées.

Article 13

Conclusion d'un protocole

Le statut et les modalités d'exercice du mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et l'organe central.

Les conditions de rémunération des Délégués sont précisées dans le protocole visé ci-dessus. Son employeur s'assure qu'il bénéficie des avantages accordés au personnel de son entreprise ainsi que notamment :

- les droits en matière d'avancement et d'ancienneté,

- les droits en matière de retraite, de prévoyance et de frais de soins de santé.

Dès réception de la désignation, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise qui l'emploie, reçoit le Délégué afin de convenir des modalités de mise en place du protocole.

Article 14

Conciliation vie professionnelle - vie syndicale

Dans le prolongement de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, et de

l'article L. 2141-5 du code du travail, les parties affirment la nécessité de mettre en œuvre des mesures pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt de mesures facilitant le maintien d'une activité professionnelle qui permet un lien de proximité avec les attentes des salariés et les réalités d'entreprise.

À ce titre, elles identifient plusieurs mesures qui participent à cette conciliation :

14.1

Mandats de D.S.B. semi-permanents

La possibilité pour chaque Organisation Syndicale de désigner un ou des D.S.B. semi-permanent(s) participe au maintien d'un lien professionnel renforcé, et favorise l'implication de collaborateurs souhaitant s'engager dans un parcours syndical sans toutefois renoncer à leur activité professionnelle.

14.2

Entretien sur la situation professionnelle en début du mandat

À l'occasion de la remise du protocole visé à l'article 13 au D.S.B., la Direction des Ressources Humaines de son entreprise fait un point sur sa situation professionnelle préalable à la prise de mandat (emploi occupé - niveau de rémunération - positionnement par rapport aux salariés occupant des fonctions identiques ou comparables). Cet entretien donne lieu à une synthèse écrite remise à l'intéressé et transmise à l'organe central. Si le D.S.B. a bénéficié de primes régulièrement perçues au cours des 3 années précédant sa désignation, celles-ci sont maintenues à hauteur de la moyenne annuelle atteinte au cours de cette période.

Lorsque le D.S.B. est semi-permanent, son responsable hiérarchique participe à l'entretien, afin que ce dernier soit informé de la nature du mandat syndical et les conséquences qui en découlent en termes d'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité syndicale.

Cet entretien peut également être l'occasion d'évoquer la nécessité de préparer le retour du Délégué Syndical de Branche à la fin de son mandat (maintien et évolution de compétences, projets du D.S.B., possibilités d'évolution).

14.3

Entretien avec la DRH de l'organe central

Chaque nouveau D.S.B. est reçu en entretien par un représentant de la DRH de l'organe central, afin qu'une présentation de la Branche Banque Populaire et du groupe BPCE lui soit faite. À cette occasion, le fonctionnement de la Commission Paritaire Banque Populaire lui est expliqué, et réponse est donnée à ses éventuelles interrogations.

14.4

Maintien d'un lien avec l'entreprise

Afin de permettre au D.S.B. permanent de demeurer informé de l'évolution de son entreprise et de faciliter son retour, son employeur s'assure que lui sont adressées par tous moyens les communications diverses effectuées par la Direction à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

14.5

Évolution salariale et de carrière en cours de mandat

Les Parties rappellent que l'évolution salariale et de carrière du D.S.B. ne doit faire l'objet d'aucune sorte de discrimination. Elles soulignent parallèlement que le suivi et la gestion de la rémunération et de la carrière du D.S.B., selon les règles et pratiques mises en œuvre dans son entreprise pour l'ensemble des collaborateurs, contribuent à faciliter le maintien ou le retour à l'activité professionnelle.

À ce titre, son employeur s'assure du respect des principes suivants :

- comme pour tout entretien de collaborateur, la situation du D.S.B. fait l'objet d'un examen, tous les 2 ans, avec un responsable des Ressources Humaines de son entreprise. Au cours de cet entretien, son évolution de carrière est examinée, notamment en terme de besoin de formation. L'examen se fait en fonction de l'évolution de l'emploi occupé au moment de sa prise de mandat et des perspectives de réintégration dans l'entreprise ;*

- le D.S.B. perçoit les primes à caractère général versées par l'entreprise dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel ;*

- l'application des règles et pratiques de l'entreprise aboutit à une évolution de rémunération. Ainsi, cette évolution est mesurée tous les 3 ans et ne peut être inférieure à la moyenne des augmentations hors promotions et augmentations collectives des 3 exercices complets précédents, accordées aux collaborateurs révisés et répondant aux critères suivants :*

- du même niveau de classification dans leur entreprise que le D.S.B.*

- disposant d'une ancienneté d'entreprise appartenant à la même décade d'années⁽²⁾*

(2) 0 à 9 ans - 10 ans à 19 ans - 20 ans à 29 ans - 30 ans à 39 ans - 40 ans à 49 ans.

que le D.S.B.

Pour chaque exercice examiné, le niveau de classification et l'ancienneté du D.S.B. au 1^{er} janvier de cet exercice seront retenus. Si le nombre de collaborateurs révisés est inférieur à 5, la comparaison s'effectue avec les collaborateurs révisés du même niveau de classification de la décade immédiatement inférieure, ou à défaut, de la décade immédiatement supérieure.

Les années de mandat de D.S.N. des Délégués Syndicaux de Branche désignés dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord seront intégrées dans le calcul de ces 3 années.

Par ailleurs, et s'agissant du niveau de classification du D.S.B. :

- à l'intérieur de chacun des collèges techniciens des métiers de la banque, dès lors que son ancienneté dans son niveau atteint l'ancienneté observable en moyenne dans son entreprise pour accéder au niveau supérieur dans le poste qu'il occupait, le changement de niveau intervient ;

- pour le D.S.B. relevant d'une classification cadre, les modalités d'éventuels changements de niveau relèvent de l'appréciation de son entreprise. Dès lors que son ancienneté dans son niveau aura atteint l'ancienneté moyenne observable dans son entreprise dans le même niveau, la possibilité d'un changement de niveau est examinée à l'occasion de l'entretien biennal, en prenant en compte notamment l'ancienneté du D.S.B. dans l'entreprise.

Au-delà de ces principes, il appartient à l'employeur de décider de mesures complémentaires, s'il y a lieu.

14.6

Formation en cours de mandat

Afin de préserver son employabilité, une attention particulière doit être apportée au maintien des compétences du D.S.B. et à la détermination éventuelle d'un plan de formation. Pendant l'exercice de son mandat de D.S.B., l'organe central prend à sa charge, après accord préalable, les frais d'inscription et de scolarité des stages et des cours qui pourraient être nécessaires à la poursuite ou à l'entretien de sa formation professionnelle ou générale.

14.7

Protection

Le Délégué Syndical de Branche permanent ou semi-permanent bénéficie de la protection prévue par la loi pour les délégués syndicaux d'entreprise.

14.8

Réintégration

Le mandat de D.S.B. prend fin à l'initiative de l'intéressé ou à celle de son Organisation Syndicale, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois. L'Organisation Syndicale informe l'organe central et son entreprise au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception de toute fin de mandat.

À l'issue du préavis, le D.S.B. est réintégré dans le poste qu'il occupait auparavant si possible ou, à défaut, dans le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les mesures nécessaires sont prises, notamment en matière de formation, pour assurer sa réadaptation. Sauf demande particulière de l'intéressé, la nouvelle affectation géographique doit être aussi proche que possible de l'ancienne.

Afin de favoriser son retour, un point est fait avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines de son entreprise associant le cas échéant la DRH de l'organe central ainsi qu'éventuellement son manager. Les besoins de formation sont examinés pour déterminer un parcours de formation ou un cycle long utilisant, le cas échéant, l'ensemble des moyens de formation disponibles : bilan de compétence, Validation des Acquis de l'Expérience, ou période de professionnalisation, dans le cadre du Droit Individuel à la Formation. Leurs coûts sont pris en charge par l'organe central.

Article 15

Prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats

L'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Pour mieux reconnaître cette expérience, les parties s'engagent à examiner la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience, accessible aux D.S.B. justifiant d'une durée d'exercice dans leur mandat de D.S.B. d'au moins 6 ans.

Les années de mandat de D.S.N. des Délégués Syndicaux de Branche désignés dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord seront intégrées dans le calcul de ces 6 années.

Chapitre II

Moyens syndicaux

Article 16

Locaux et moyens matériels

Chaque organisation syndicale dispose dans les locaux de l'organe central :

- d'un bureau équipé du matériel nécessaire,*
- de deux lignes téléphoniques équipées de postes fixes. L'usage du téléphone fixe est pris en charge par l'organe central, dans la limite de 1.000 euros par an pour les communications téléphoniques. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque Organisation Syndicale, sur la base de relevés réguliers d'utilisation.*
- d'un répondeur,*
- par ailleurs, une photocopieuse est mise à la disposition des Organisations Syndicales pour un tirage global de 6.000 photocopies par an et par Organisation Syndicale. Au-delà, il est procédé à une facturation de chaque Organisation Syndicale sur la base de relevés réguliers d'utilisation.*

Les petites fournitures courantes de bureau sont mises à la disposition des Organisations Syndicales, dans les mêmes limites et selon les mêmes procédures que pour les services de l'organe central.

Les Organisations Syndicales bénéficient d'un acheminement pris en charge par l'organe central, de leurs courriers portant la marque distinctive du syndicat et destinés à leurs correspondants nommément désignés dans les entreprises de la Branche.

Article 17

Remboursement de frais de déplacement, délais de route et temps de réunion

17.1

Frais de déplacement

Les frais de déplacement, de repas, et d'hébergement liés aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire et des groupes de travail sont pris en charge par l'organe central.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations Syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions.

L'organe central communique à chaque Organisation Syndicale la note technique applicable qui précise les barèmes et les modalités de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement.

17.2

Délais de route et temps de réunion

Ne sont pas imputés sur les contingents d'heures ou de jours prévus aux articles 18 et 19 du présent accord, les temps passés :

- aux réunions de la Commission Paritaire Banque Populaire et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'organe central et en lien avec la Branche BP.*
- ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des entreprises de la branche situées en dehors du territoire métropolitain*

Article 18

Contingent annuel d'heures de délégation

L'organe central alloue un contingent annuel fixe et global de 4.000 heures aux Organisations Syndicales.

La répartition de ce contingent annuel s'effectue au prorata du nombre de voix recueillies par chaque Organisation Syndicale au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégation unique du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord. Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre de chaque année.

Le montant par Organisation Syndicale issu de ce calcul est arrondi à l'heure supérieure. Il est notifié par l'organe central avant le 30 novembre de chaque année. Cette date est fixée au 31 janvier pour l'exercice 2010, première année d'application de ce texte.

Ce contingent permet une activité syndicale au niveau de la branche. Il ne peut faire l'objet d'aucun dépassement. Chaque Organisation Syndicale, procède à l'attribution de ses heures au bénéfice de cinq de ses représentants, au maximum, ayant la qualité de représentant syndical auprès de l'une des institutions représentatives d'une entreprise

de la branche ou de délégué syndical au sein de l'une des entreprises de la branche.

Les choix, ainsi effectués, le sont, en principe, pour une durée d'au moins une année et sont notifiés par écrit à l'organe central et à l'entreprise du ou des salariés concernées avant le 31 janvier pour l'année en cours. Cette date est fixée au 28 février pour l'exercice 2010, première année d'application de ce texte.

En cas de modification de désignation en cours d'année, le nouveau bénéficiaire se verra attribuer le solde du crédit d'heures de celui qu'il remplace, sous réserve d'un préavis d'un mois et du respect des modalités d'attribution susmentionnées.

Article 19

Contingents annuels de jours de délégation

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

19.1

Dispositions générales

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales et à développer la vie syndicale, prioritairement au niveau de leurs instances fédérales ou nationales.

Deux contingents annuels en jours permettent ainsi à chaque organisation syndicale telle que définie aux articles suivants, d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} de l'accord du 16 décembre 2009.

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence non rémunérées visées au dernier alinéa de l'article 19.2.1, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu des articles L. 2143-13 et suivants du code du travail.

Ces absences peuvent être accordées par journée ou demi-journée à tout salarié de la branche.

19.2

Contingent instances syndicales

Ce contingent est attribué aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives à la fois au niveau interprofessionnel et de l'entreprise.

19.2.1

Calcul du contingent par Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel et de l'entreprise

Ce contingent, attribué par le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B, est calculé au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente, selon le barème suivant :

- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés ;

- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés ;

- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés ;

- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés ;

- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés ;

- jusqu'à 1.000 salariés : 10 jours ouvrés,

- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1.000 salariés : 10 jours ouvrés, sachant qu'au-delà de 1.000 salariés, un jour ouvré supplémentaire est accordé par tranche supplémentaire de 100 salariés.

Si l'effectif de la branche se situe entre deux seuils cités ci-dessus, il convient d'accorder à l'organisation syndicale le nombre de jours correspondant au seuil le plus élevé. [Ainsi, à titre d'exemple, 11 jours seront attribués dans

une entreprise dont l'effectif est de 1.050 salariés].

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés, pour participer à des instances syndicales.

Toutefois, le délégué syndical de l'entreprise, le délégué syndical central ou le D.S.B peut adresser à l'organe central, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 19.1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le contingent de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce contingent, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, l'Organisation Syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

L'affectation annuelle n'est pas susceptible de modification en cours d'exercice.

Les entreprises sont informées par l'organe central de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

19.2.2

Modalités d'utilisation

Afin de ne pas affecter la vie syndicale locale, les parties conviennent que l'utilisation du contingent instances syndicales est prioritairement laissée à l'appréciation des délégués syndicaux.

Les demandes sont présentées à l'employeur au moins 8 jours calendaires avant l'absence sur présentation d'un justificatif émanant de la Fédération ou du Syndicat National, ou le cas échéant du D.S.B ou délégué syndical central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

19.3

Contingent vie syndicale

19.3.1

Contingent fixe

L'organe central alloue, chaque année, un contingent annuel de 300 jours ouvrés (pour une année complète) à chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche.

19.3.2

Modalités d'utilisation

Ce contingent annuel alloué (affectable par journée ou demi-journée) ne peut faire l'objet d'aucun dépassement.

Son utilisation est déterminée par les D.S.B. de chaque Organisation Syndicale, selon les modalités suivantes :

- pour toute affectation supérieure à 25 jours ouvrés à un même collaborateur, les D.S.B. informent l'organe central et l'entreprise concernée avant le 31 janvier pour l'année en cours;
- sauf affectation en début d'année, telle que précisée ci-dessus, un même salarié n'est autorisé à s'absenter, en application des présentes dispositions relatives au contingent annuel en jours, que 25 jours ouvrés par an maximum.
- l'attribution des jours ouvrés est alors notifiée au moins 15 jours calendaires à l'avance à l'organe central et à l'entreprise concernée ;
- lorsque le nombre de jours affecté est inférieur ou égal à 2 jours, ce délai est ramené à 5 jours calendaires.

Article 19 bis

Mise à disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;
SNB CFE CGC.

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la Confédération, de la Fédération ou à défaut d'un Syndicat National représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Dans ce cas, pour l'Organisation Syndicale qui procède à cette désignation, le contingent fixe prévu à l'article 19.3.1 devient 240 jours par an.

Cette désignation fait l'objet d'une convention d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable, entre l'entreprise, le salarié mis à disposition, l'organe central, l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche et la Fédération ou le Syndicat National.

Toute désignation doit être adressée par l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche à l'employeur du salarié et à l'organe central avant le 1^{er} octobre et prend effet le 1^{er} janvier de l'année suivant cette désignation.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 14.8 du présent accord.

La convention de mise à disposition peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande de l'Organisation Syndicale ou du salarié, et sous condition du respect d'un délai de prévenance de 3 mois et de l'accord de toutes les parties signataires.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficie également des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 14.8 du présent accord.

Article 19 ter **Fonctions en dehors de l'entreprise dans le cadre d'un congé sans solde**

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salarié(s) d'une ou plusieurs entreprises de la Branche, pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde. La désignation prend effet à compter de la date fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la mise à disposition arrive à échéance, le salarié bénéficie des dispositions de l'alinéa 2 de l'article 14.8 du présent accord.

Article 20 **Subventions / frais de fonctionnement**

Les parties conviennent de reprendre les différentes subventions (égalitaire et proportionnelle) et l'allocation pour frais de fonctionnement, issues de la négociation de l'ex Groupe Banque Populaire depuis plusieurs années.

Pour 2010, les montants sont fixés à partir de ceux antérieurement versés dans l'ex Groupe Banque Populaire.

Pour les exercices suivants, les deux subventions et l'allocation qui suivent, font chaque année l'objet d'une revalorisation prenant en compte notamment l'évolution de l'indice des prix de l'INSEE, en moyenne annuelle hors tabac.

20.1 **Subvention proportionnelle**

Il est alloué, annuellement, une subvention globale et fixe répartie proportionnellement entre chaque Organisation Syndicale, en fonction du nombre de voix recueillies au 1^{er} tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou d'établissement ou délégations unique du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord.

Pour l'appréciation de cette répartition, il est procédé à l'analyse des résultats des élections constatés au 15 octobre

de chaque année.

20.2

Subvention égalitaire

Est consacrée, une subvention annuelle globale et fixe répartie égalitairement entre chaque Organisation Syndicale.

20.3

Frais de fonctionnement

Il est attribué, annuellement, une allocation de frais de fonctionnement à chaque Organisation Syndicale.

Article 21

Bilan d'application de l'accord

Les parties s'engagent à se retrouver au plus tard au cours du dernier trimestre de l'année 2012, afin de vérifier si des évolutions s'avéraient nécessaires.

Article 22

Dispositions de substitution

Mod. par Avenant n° 1, 26 mai 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

SNB CFE CGC.

Les parties conviennent que les dispositions du présent avenant et de l'accord initial du 16 décembre 2009 remplacent intégralement les dispositions des articles 1 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 ; 6 ; 7 ; 8 ; 9 ; 10 et 14 de l'accord Groupe Banque Populaire sur le droit syndical, du 26 avril 2006. À ce titre, et sauf accord spécifique ultérieur retenant une option de représentation différente, les parties conviennent que les D.S.B se substituent aux D.S.N. dans l'intégralité des commissions ou autres instances composées notamment de ces derniers, et prévues par les accords de l'ex Groupe Banque Populaire.

Les parties souhaitent rappeler que l'intégralité des dispositions sur l'exercice du droit syndical de branche se substitue de plein droit à celles figurant dans la convention collective de la Banque du 10 janvier 2000 en vigueur au 19 juin 2009, ainsi que les annexes afférentes à ses articles.

Les dispositions du présent avenant et de l'accord initial du 16 décembre 2009 remplacent ainsi intégralement les dispositions des articles 1 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 ; 6 ; 7 ; 8-1 ; 8-3 ; 9 ; 11 ; 12 ; 17 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 en vigueur au 19 juin 2009, ainsi que les annexes afférentes à ses articles.

Tout renvoi effectué par la convention collective de la banque à l'un de ces articles est également concerné par cette substitution.

Article 23

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf l'article 12 dont la durée d'application est limitée à 4 ans.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010, sauf la dernière partie de l'alinéa 3 de l'article 2 ainsi que l'article 7, relatifs à la formation recours, et dont l'entrée en vigueur est subordonnée à celle d'un accord spécifique.

Article 24

Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à

l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Article 25 **Dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Accord du 15 décembre 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

CGT ;

SNB CFE-CGC.

Dans le prolongement de la mise en place de la Commission Paritaire Banque Populaire et conformément aux dispositions légales, les parties signataires, conscientes de l'intérêt du dialogue social au sein de la Branche Banque Populaire, s'engagent à constituer une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Les dispositions qui suivent s'inscrivent dans la cohérence des négociations interprofessionnelles intervenues notamment en 2009.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 2 **La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Branche Banque Populaire**

Article 2.1 **Missions**

Conformément à l'ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et dans le respect de l'intégralité des dispositions y figurant, la CPNE définit les orientations de la politique en matière d'emploi, de formation et de qualification professionnelles dans la Branche Banque Populaire. Les entreprises ont vocation à reprendre ces orientations dans leurs plans de formation.

Dans ce cadre, la CPNE a pour missions :

- 1. d'examiner et préconiser les objectifs prioritaires des orientations de la formation professionnelle.*
- 2. d'étudier, notamment au travers de l'examen des données résultant des travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en terme de formation et de qualification, et en tire les enseignements.*
- 3. d'élaborer la liste des qualifications professionnelles reconnues par la Branche, susceptibles d'être inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles facilitant ainsi la construction des parcours professionnels.*
- 4. de définir les études à retenir sur l'emploi et la formation professionnelle par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.*

-
5. de définir les priorités de financement et d'affectation des ressources de la professionnalisation gérées et fixées sur le plan financier dans le cadre de la Section Paritaire Professionnelle au sein de l'OPCA désigné par la Branche.
6. d'élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés en situation de handicap ;
7. de veiller au respect de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.
8. de formuler des propositions et de donner un avis, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

Article 2.2

Composition et fonctionnement

La CPNE est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de deux membres dont au moins un Délégué Syndical de Branche par organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National. Les membres ainsi désignés sont soit DSB soit salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord ;

- et d'une délégation patronale composée d'un nombre équivalent de membres désignés par l'organe central.

La présidence de la CPNE est assurée alternativement par un représentant désigné par la délégation syndicale et un représentant désigné par la délégation patronale.

Le mandat des représentants ainsi désignés est de deux ans renouvelables.

Les représentants peuvent être remplacés en cours de mandat en cas de défaillance définitive, selon les mêmes modalités que celles applicables à la désignation (cf. alinéa 1^{er} du présent article).

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions en concertation avec les président et vice-président.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La CPNE se réunit au moins deux fois par an. Le secrétariat établit un compte rendu de séance à l'issue de chaque réunion et tient informées les entreprises de la Branche.

La CPNE se réunit pour la première fois dans les trois mois suivant la signature du présent accord. À cette occasion, elle fixe les modalités de son fonctionnement.

Article 3

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche Banque Populaire

Article 3.1

Missions

Les parties signataires conviennent de mettre en place un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (ci-après «l'Observatoire») de la Branche Banque Populaire.

Cet Observatoire intègre et se substitue à l'Observatoire des Emplois du Groupe Banque Populaire créé par l'accord du 16 décembre 2008 à compter de la conclusion du présent accord.

Les parties conviennent que les missions de l'Observatoire sont les suivantes :

1. accomplir des travaux d'analyses venant en appui des réflexions menées au sein de la CPNE avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes ;
2. suivre les évolutions des métiers y compris les métiers sensibles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustements en terme de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la Branche ;
3. collecter des données quantitatives et qualitatives sur les emplois.

De plus, les parties signataires encouragent les échanges entre les OPMQ du Groupe BPCE notamment au travers des travaux concernant nos métiers traditionnels communs.

Article 3.2

Fonctionnement

L'Observatoire est animé par un Comité Paritaire constitué d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale. Ces deux délégations sont composées selon les modalités suivantes :

- un membre par organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire, désignés par leur Confédération, Fédération ou Syndicat National parmi les DSB ou les salariés d'entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord et,

- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par l'organe central.

Le comité paritaire se réunit au moins deux fois par an.

Le secrétariat de l'Observatoire est assuré par l'organe central. Il établit un calendrier annuel prévisionnel ainsi que l'ordre du jour des réunions.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Article 4 **Dispositions communes**

Les modalités de remboursement des frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE et de l'Observatoire sont identiques à celles en vigueur pour les Délégués Syndicaux de Branche.

Pour permettre le fonctionnement de ces deux instances (CPNE et OPMQ), chaque organisation syndicale représentative dans la Branche Banque Populaire bénéficie au maximum de 6 demi-journées préparatoires par exercice au bénéfice des membres qui ne sont pas DSB.

Article 5 **Dispositions finales**

Article 5.1

Dans un souci de lisibilité des dispositions conventionnelles, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions négociées et conclues par la Commission Paritaire de la Branche notamment celles actuellement précisées à l'article 8-3 de la Convention Collective de la Branche et aux articles 2 ; 3 ; 4 ; 5 ; 6 ; 7 et 8 de l'accord du 8 juillet 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques. En conséquence, le présent accord remplace intégralement les dispositions ci-dessus citées.

Article 5.2 **Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de conclusion du présent accord.

Article 5.3 **Révision - dénonciation**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Article 5.4 **Dépôt et publicité**

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des Organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Incivilités et violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle

Accord du 18 mars 2010

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 pour une durée indéterminée]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
SNB CFE-CGC.

Préambule

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des violences subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés du réseau des Banques Populaires, les partenaires sociaux ont souhaité prendre le relais de l'accord de la branche bancaire sur le phénomène des incivilités et des violences émanant du contact avec la clientèle, en date du 15 novembre 2006, et caduc depuis novembre 2009.

En effet, ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les Partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société. Ils considèrent cependant qu'il est important que les Directions des Banques Populaires jouent pleinement leur rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Ils constatent également qu'une politique de sensibilisation et de transparence vis-à-vis de la clientèle, en lien avec l'information et la formation du personnel, constituent des remparts efficaces contre la dégradation des comportements.

La branche bancaire a réalisé un important travail d'évaluation de la portée du phénomène, de recensement des mesures de prévention, d'appréciation des dispositifs d'accompagnement, que les partenaires sociaux de la branche Banque Populaire souhaitent intégrer.

Les entreprises de la Branche Banque Populaire seront ainsi dotées sans délai, d'un dispositif permettant de préciser les caractéristiques des incivilités, de les évaluer, d'identifier les mesures de prévention, de protection, et d'assistance.

Article 1 **Caractéristiques des incivilités**

Article 1-1 **Cadre et définitions**

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique).

L'incivilité est définie comme la non observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 1-2 **Formes de l'incivilité**

Les incivilités peuvent prendre la forme :

• d'agressions verbales :

- injures (R. 621-2 du Code pénale),
- insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal) :
- d'ordre général,
- racistes,
- discriminatoires.
- menaces :
- de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal),
- autres menaces - intimidations (R. 623-1 du Code pénal),
- de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

• d'agressions comportementales :

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal),
- chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal),
- bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal),
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal),
- obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)

• **d'agressions physiques :**

- violences légères (R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal),
- coups et blessures volontaires (Notion d'intention)
R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal
222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal
- Homicides (221-1 et suivants, 221-6 et suivants du Code pénal)

Article 1-3 **Éléments déclencheurs**

Les «incivilités» ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale bancaire - au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession - parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

- refus de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;
- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;
- saisie-arrêt sur le compte ;
- suppression de service ;
- ...

Article 2 **Mesures de prévention**

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

Article 2-1 **Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle**

- Information préalable et de qualité en cohérence les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur Coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous,...).
- Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter,...).
- Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Article 2-2 **Information et formation du personnel**

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du Plan de formation de l'entreprise (hors Alternance).

Cette formation fait l'objet d'une action. Celle-ci peut être spécifique ou incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de «formation Métiers», d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent essentiellement à :

- adapter les comportements aux circonstances,
- soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- Formation à l'accueil ;
- Formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs :
 - signes précurseurs d'une manifestation d'agressivité,
 - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations),
 - propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur).
- Formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter - soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence).
- Formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression (attitude à adopter - insuffler un esprit de solidarité).

Des dispositifs de formation sont mis à la disposition des entreprises de la branche.

Une plaquette d'information sera élaborée et fera l'objet d'échanges au sein de la CPBP, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression.

Elle sera mise à la disposition des entreprises du réseau Banque Populaire.

Les Banques Populaires s'engagent à la remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Article 2-3 **Équipements**

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques.

De même, les Banques Populaires ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle.

Article 3 **Dispositifs d'assistance**

Article 3-1 **Mesures d'accompagnement des salariés agressés**

Les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment, que :

-
- Chaque incident donne lieu à signalement, suivant une procédure propre à chaque entreprise. Un enregistrement spécifique pourra être mis en place à cet effet.
 - Les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés.
 - Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident : accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités.
 - Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.
 - À ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.
 - Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.
 - En cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.
 - Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les Banques Populaires s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles.
 - L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.
 - Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge à titre gracieux par l'entreprise.

Article 3-2

Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les Banques Populaires prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

Article 4

Évaluation des incivilités

Article 4-1

Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les Banques Populaires procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier sur les caractéristiques et les circonstances des incivilités, avec le CHSCT ou l'instance de représentation compétente.

Article 4-2

Information des institutions représentatives du personnel

Les Banques Populaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CHSCT ou autre), lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et violences dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement à communiquer, lors d'une réunion du CHSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et violences, à informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT ou l'instance de représentation compétente est informé dans les meilleurs délais par

l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

Article 5
Recensement et bilan d'application de l'accord

Article 5-1
Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités notamment à partir de la fiche de recensement figurant, à titre informatif, à l'annexe 1 du présent accord.

Article 5-2
Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPBP, conviennent de se réunir tous les trois ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,*
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.*

Article 6
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2010.

Article 7
Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 précitée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 8
Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Article 9
Dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Formulaire commun à la branche Banque Populaire

Recensement 2010 des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la

		Répartition par Banque Populaire																						Par sexe	Par fonctions					Par formes d'incivilités*	Circons- tances (si connues)	Suites données dont dépôts de plainte**						
En nbre	En %	Nombre incivilités	BP Alpes	BP Alsace	BP Atlantique	BP Bourgogne-FC	Bred Banque Populaire	BP Centre Atlantique	BP Côte d'Azur	BP Loire Lyonnais	BP Lorraine Champagne	BP Massif Central	BP Nord	BP Occitane	BP Ouest	BP provençale Corse	BP Rives Paris	BP Sud	BP Sud Ouest	BP Val de France	CASDEN	Crédit Coopératif	TI	IZ	Encadrement	Chargé de clientèle	Chargé d'accueil	Autres membres du personnel en agence	Collaborateurs plateformes	Collaborateurs Fonctions Supports et B/O	Injures et insultes (1)	Menaces (2)	Agres. comport. (3)	Agres. Phys. légères (4)	Agres. Phys. graves (5)			

(*) En cas de formes multiples d'incivilités, seule l'incivilité la plus grave est recensée

(**) les suites pénales, lorsqu'elles seront connues, seront indiquées

(1) Agressions verbales

- injures (R.621-2 du code pénal)
- insultes (R.624-4 et R. 132-77 du code pénal)
- d'ordre général, racistes, discriminatoires-

(2) Menaces

- de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du code pénal)
- autres menaces - intimidations (R.623-1 du code pénal)
- de dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal)

(3) Agressions comportementales

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal)
- chantage (312-10 et 312-11 du code pénal)
- bruits et tapages injurieux (R.623-2 du code pénal)
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du code pénal)
- obstructions et séquestration (431-1 et 224-1 du code pénal)

(4) sans arrêt de travail

(5) avec arrêt de travail

Évaluation et prévention du stress au travail

Accord du 25 juin 2010

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt soit le 17 juill. 2010 pour une durée de 3 ans à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

Préambule

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont signé l'Accord cadre européen sur le stress au travail. Cet accord attire l'attention sur les risques liés au stress et sur les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour prévenir ces risques. Cet accord a fait l'objet d'une transposition dans le droit national avec la conclusion le 2 juillet 2008 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail.

L'ANI définit le stress comme un état qui « survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

Le stress au travail constitue l'un des principaux problèmes de santé au travail. Il peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi.

Conscients de ce phénomène, les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité commune de mettre en œuvre, au niveau de chaque entreprise de la Branche Banque Populaire, une démarche de diagnostic du stress au travail en vue de déboucher sur des actions adaptées visant à prévenir, éliminer et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail.

Cette démarche met également en évidence la volonté convergente des parties d'associer les acteurs qui peuvent contribuer à la qualité de vie au travail et corrélativement à la santé de chacun, et notamment le CHSCT et la médecine du travail.

Les partenaires sociaux prennent acte que d'ores et déjà des démarches de prévention ont été engagées ou sont en cours au sein de plusieurs entreprises de la Branche Banque Populaire

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire.

Article 2 Objet de l'accord

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un plan d'actions en matière de stress dans les entreprises visées à l'article 1, le présent accord a pour objet la réalisation d'un diagnostic de la situation de stress dans l'entreprise en vue de l'élaboration d'un plan d'actions. Le diagnostic doit permettre de mesurer le stress et d'identifier les facteurs de stress, de définir les niveaux d'exposition au risque de stress et les impacts, afin d'établir, à partir des résultats du diagnostic, un plan d'actions adapté. Ses effets font l'objet d'un suivi.

Article 3 Le dispositif de diagnostic

3-1 Action de sensibilisation

Afin de garantir un bon niveau de compréhension du dossier, les acteurs associés à la démarche de diagnostic, appréciés selon chaque entreprise, participeront à une action de sensibilisation aux notions de risques psychosociaux dispensée par un organisme choisi par l'entreprise.

3-2 La mise en place du diagnostic

Ces démarches sont pilotées par chaque entreprise qui y associe le CHSCT, le Comité d'entreprise, la médecine du travail et tout autre acteur de son choix qualifié en la matière.

La Direction des Ressources Humaines organise la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise.

Le diagnostic est établi à partir d'une méthodologie rigoureuse et reconnue reposant sur des outils qui garantissent la fiabilité et l'objectivité des résultats, leur caractère exploitable, et qui permettent l'exploration des aspects environnementaux et individuels du stress au sein de l'entreprise.

Dans le respect des dispositions énoncées ci-après, les modalités de diagnostic peuvent être adaptées à la situation de chaque entreprise : questionnaires auprès des salariés, analyse des situations de travail, observatoire du stress, interviews auprès d'un panel représentatif de salariés,...

3-3

Calendrier

Le démarrage du processus de diagnostic doit être engagé avant la fin octobre 2010.

3-4

Les principes de recueil des données

Quelles que soient les modalités du diagnostic retenues dans l'entreprise, celles-ci respectent les principes de volontariat des salariés et de confidentialité des données individuelles. Le prestataire garantit contractuellement la confidentialité du recueil, du traitement et de l'archivage des données individuelles.

3-5

Recueil des données par un organisme externe

Pour garantir une plus grande neutralité du diagnostic et sa crédibilité vis-à-vis de tous les acteurs de l'entreprise, le recours à un intervenant externe, disposant d'une expertise avérée dans la mesure et l'action contre le stress, est nécessaire. Il peut intégrer dans sa démarche les indicateurs, tableaux de bord et toute autre donnée pertinente dont dispose l'entreprise.

Le périmètre d'intervention de l'organisme externe recouvre le recueil des données, leur analyse en s'assurant de la représentativité du panel et l'élaboration de premières préconisations.

Le choix de l'organisme externe intervient après concertation avec le CHSCT.

L'offre de l'organisme devra être évaluée à partir des critères suivants :

- habilitation IPRP⁽¹⁾

(1) IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels ;

- expertise avérée dans le domaine de l'évaluation du stress ;

- validité scientifique des outils de mesure utilisés ;

- qualité et rigueur de la démarche méthodologique, permettant notamment d'assurer l'objectivité des résultats, l'anonymat des répondants, le respect du calendrier ;

- capacité à travailler de manière paritaire (direction/représentants des salariés) ;

- capacité à conduire une approche pluridisciplinaire tant sur le plan organisationnel, psychologique que sur celui de la santé physique et mentale ;

- références dans le secteur bancaire ;

- capacité de mise en œuvre de la démarche ;

- qualité de la proposition contractuelle et financière ;

- compétences et qualification des intervenants.

3-6

Cas des entreprises ayant initié une démarche préalable

Les entreprises ayant procédé à un diagnostic ou conclu un accord d'entreprise au cours des trois dernières années ou dont la procédure de diagnostic ou du plan d'actions est d'ores et déjà en cours, s'attachent plus particulièrement à élaborer ou à enrichir le plan d'actions et à le mettre en œuvre dans le respect des dispositions de l'article 4.

3-7

Restitution des résultats

Une synthèse des résultats du diagnostic est présentée aux membres du CHSCT et du Comité d'entreprise ainsi qu'à la médecine du travail en alertant sur les éventuelles précautions d'interprétation.

Une synthèse consolidée des résultats y compris ceux des entreprises identifiées à l'article 3-6 est transmise à la Commission de suivi prévue par le présent accord au niveau de la Branche Banque Populaire.

3-8

Document Unique

Les analyses et le bilan effectués au cours du diagnostic serviront de base à l'enrichissement du Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

Article 4

Le plan d'actions

4-1

Élaboration du plan d'actions

À partir des résultats du diagnostic et des préconisations de l'organisme externe, l'entreprise identifie les priorités et élabore un plan d'actions en concertation avec le CHSCT, la médecine du travail et le Comité d'entreprise. En fonction des problématiques, elle peut s'adjoindre le concours de managers et de collaborateurs de l'entreprise.

Le plan d'actions vise à prévenir, éliminer ou à défaut réduire le stress au travail.

Le plan d'actions s'attache à intégrer l'ensemble des dimensions de la prévention, notamment, des interventions relatives à :

- la réduction des facteurs de stress, prévention dite primaire;*
- l'aide aux salariés pour développer des compétences adéquates, prévention dite secondaire ;*
- la prise en charge des salariés affectés par des troubles, prévention dite tertiaire.*

Les mesures arrêtées peuvent être de nature individuelle et/ou collective comme par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;*
- la formation et/ou la sensibilisation des acteurs de l'entreprise afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face.*

Par ailleurs, le plan d'actions s'accompagne d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre des mesures.

Pour élaborer ce plan d'actions les entreprises peuvent avoir recours à un organisme externe. Les critères de sélection des organismes externes sont identiques à ceux prévus à l'article 3-5.

4-2

Mise en œuvre du plan d'actions et suivi du plan

Le plan d'actions est présenté au Comité d'entreprise et est ensuite communiqué aux Organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Les mesures sont mises en œuvre conformément au calendrier arrêté dans le plan d'actions.

Chaque entreprise définit les modalités de suivi des actions afin notamment d'évaluer l'impact des actions menées et envisage, le cas échéant, des corrections.

Le CHSCT, le Comité d'entreprise et la médecine du travail sont associés au suivi du plan d'actions.

Article 5

Suivi de l'accord

Une Commission de suivi du présent accord est instituée au niveau de la Branche Banque Populaire. Elle est composée de deux représentants par Organisation syndicale signataire et de représentants de BPCE.

Elle se réunit une fois par an. La première réunion a lieu à la fin du 1^{er} semestre 2011.

Au cours de cette réunion, une restitution globale des résultats des diagnostics est présentée à la Commission de suivi qui procède à son analyse.

La dernière réunion est fixée entre trois et six mois avant l'échéance du présent accord.

Article 6

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4, al. 2 du Code du travail.

Article 7

Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-

5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations syndicales représentatives dans la branche Banque Populaire.

Article 8 **Dépôt de l'accord**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Accord du 15 décembre 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

CGT ;

SNB CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Le présent accord vise à déterminer, pour les entreprises de la Branche Banque Populaire :

- la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ;

- les règles de versement au dit OPCA de la collecte de 0,5 % de la masse salariale conformément à l'article R. 6331-9 du code du travail et de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) conformément à l'article R. 6332-19 du code du travail.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la Branche Banque Populaire, à l'exception du Crédit Coopératif et de la Casden, à titre temporaire, dans la limite de la durée du présent accord.

Article 2

Désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Les parties signataires conviennent qu'à compter de 2012 et pendant la durée de l'accord, les entreprises visées à l'article 1 versent au titre de l'article R. 6331-9 précité l'intégralité du montant correspondant à 0,5 % de la masse salariale de l'année N-1 à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA dont la mission est notamment de collecter et d'organiser une gestion mutualisée des fonds.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, OPCALIA dispose de la capacité à créer des sections professionnelles qui déterminent, sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIA, les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit d'entreprises des branches professionnelles concernées au titre de la professionnalisation.

En conséquence les signataires du présent texte sollicitent la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) de la Branche Banque Populaire au sein d'OPCALIA.

Les parties signataires s'engagent, à l'occasion de la création de la section paritaire professionnelle de la Branche Banque Populaire au sein d'OPCALIA, à définir les modalités d'organisation de la section en cohérence avec les statuts d'OPCALIA. Elles expriment la demande que le collège salarié de la SPP soit composé de deux membres par organisation syndicale signataire du présent texte.

Article 3

Règles de financement des dispositifs de la professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

Conformément à la loi du 24 novembre 2009, l'OPCA a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;*
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;*
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.*

Ces missions se déroulent dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux de la Branche et des priorités identifiées annuellement par la CPNE de la Branche Banque Populaire.

Article 4

Règles spécifiques au financement des centres de formation d'apprentis

Mod. par Avenant n° 1, 11 janv. 2012, non étendu, applicable à compter de sa conclusion et cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 déc. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CGC.

Conformément aux dispositions des articles R. 6332-78 4° et R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires conviennent de donner la possibilité aux entreprises visées à l'article 1 de compléter le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA), dans lesquels sont inscrits leurs collaborateurs en contrat d'apprentissage, par l'affectation d'une partie des fonds collectés chaque année par l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. À ce titre, la SPP de la Branche Banque Populaire émet une proposition d'affectation des fonds qui pourra donner lieu à une décision du Conseil d'administration d'OPCALIA.

Toutefois, les parties signataires décident que cette proposition d'affectation ne peut représenter un montant supérieur à 30 % des fonds collectés chaque année par OPCALIA après déduction des prélèvements obligatoires et ajout des produits divers.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 4° du code du travail, la décision d'affectation des fonds est réalisée, sur la base des éléments transmis par OPCALIA pour le compte de la SPP Banque Populaire au plus tard le 30 juin de chaque année.

Article 5

Participation des entreprises de la Branche Banque Populaire au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

La contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), instaurée par l'article 18 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, est versée par les entreprises comprises dans le champ d'application du présent texte à l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIA. L'affectation et le versement de cette contribution sont effectués par OPCALIA auprès du FPSPP conformément aux règles de répartition déterminées par le présent accord.

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la Branche Banque Populaire au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation. À titre d'information, ce montant représente au titre de 2010 un prélèvement de 18 % sur ladite contribution ;
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 6

Dispositions finales

Article 6.1

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et est conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012.

Les parties conviennent expressément que le présent accord cesse de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2012.

Les parties conviennent de se rencontrer dans le quadrimestre qui précède cette échéance.

Article 6.2

Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3

Dépôt

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des Organisations syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du

travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Avenant n° 2 du 17 décembre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

UNSA ;

SNB CGC.

Préambule

Le 15 décembre 2010, les parties signataire ont conclu un accord relatif à la contribution due au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et à celle due au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, produisant effet à compter du 1^{er} janvier 2011 et conclu pour une durée déterminée correspondant aux exercices 2011 et 2012. Elles avaient convenu expressément que cet accord cesserait de produire tout effet au 31 décembre 2012 (art.6.1).

Comme convenu dans cet accord, les parties se sont rencontrées au cours du quadrimestre précédant cette échéance.

Elles sont convenues de renouveler cet accord pour une nouvelle période déterminée, et pour un champ d'application inchangé, selon les modalités ci-après.

Article 1er

Les parties sont convenues que l'accord initial, conclu pour les exercices 2011 et 2012, continuera de produire ses effets pendant les exercices 2013, 2014 et 2015.

L'accord cessera de s'appliquer et de produire tout effet au 31 décembre 2015.

L'article 6.1 de l'accord initial est modifié en conséquence.

Article 2

Afin de permettre l'organisation d'un appel d'offre, les parties conviennent de se rencontrer mi-2014 pour un réexamen concerté des modalités de choix de l'OPCA pour les années postérieures à 2015.

Article 3

Les autres dispositions de l'accord demeurent inchangées.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris par la BPCE, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 26 décembre 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CGC.

Préambule

Par le présent accord les partenaires sociaux constatent que la mixité dans les emplois est un facteur d'enrichissement collectif, de croissance et d'attractivité des entreprises et qu'à ce titre elle constitue un axe fort de la politique RH de la branche.

Il est retenu comme principe majeur qu'à compétences et expériences équivalentes les femmes et les hommes doivent disposer des mêmes possibilités de parcours professionnel.

Il est réaffirmé la volonté des entreprises de la branche d'agir en faveur de la non-discrimination entre les femmes et les hommes notamment en matière de :

- recrutement,*
- gestion des carrières,*
- formation,*
- rémunération.*

Le présent accord est conclu en application des dispositions du code du travail relatives à la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il définit, dans ce cadre, des objectifs communs en faveur de l'égalité professionnelle et une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les parties signataires déclarent leur volonté de s'inscrire dans les objectifs mis en évidence dans la négociation GPCE de Groupe BPCE et les principes fixés par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les entreprises de la branche Banque populaire s'engagent à mettre en œuvre les mesures fixées par le présent accord et porteront une attention particulière aux thèmes suivants :

- le recrutement,*
- la promotion et gestion des carrières,*
- la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale*

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Epargne et des Banques Populaires.

Article 2

Constat et sensibilisation des acteurs

2.1

Constats globaux

Lors de la réunion de la Commission Paritaire Banque Populaire du 13 avril 2011 une étude chiffrée ayant pour objectif de faire un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans le réseau des Banques Populaires a été présentée aux membres de la commission. Cette étude a été réalisée sur la base des informations contenues dans le rapport égalité professionnelle au 31 décembre 2010.

Les signataires du présent accord ont notamment relevé les points suivants :

- sur une population totale de 29.036 salariés CDI, les femmes constituent 58 % de l'effectif inscrit au 31 décembre 2010. Elles représentent 35,6 % de l'encadrement ;*
- le nombre de femmes recrutées en 2010 est supérieur à celui des hommes (891 contre 656) et 11,2 % des recrutements féminins portent sur des postes de cadres ; 23,6 % des recrutements masculins visent ces mêmes emplois ;*
- en 2010, 3.747 salariés ont été promus dont 423 techniciens qui sont passés dans la catégorie cadre soit 224 femmes et 199 hommes ;*
- la rémunération d'embauche semble globalement équivalente pour les emplois de techniciens, notamment lorsqu'il s'agit d'un premier emploi. Un décrochage apparaît néanmoins pour les emplois de cadres ;*

-
- sur la totalité des salariés ayant bénéficié d'une augmentation individuelle, 40,1 % sont des hommes et 59,9 % sont des femmes ;
 - 2.890 femmes travaillent à temps partiel soit 17,1 % des effectifs féminins ; cette option n'est retenue que par 152 salariés masculins (1,2 % des effectifs masculins).

2.2

Sensibilisation des acteurs

Agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de faire évoluer les comportements ainsi que les représentations sociales et culturelles.

L'ensemble des membres de l'entreprise constitue, dans leur champ d'action respectif, des promoteurs de l'égalité professionnelle.

Il s'agit :

- de la direction générale de l'entreprise qui donne l'impulsion de la politique appliquée dans cette matière,
- de la direction des ressources humaines chargée de relayer et de concrétiser dans les faits la politique ainsi définie et de veiller au respect de la législation sociale applicable,
- des instances représentatives du personnel élues ou désignées, que ce soit dans leur fonction d'interlocuteurs privilégiés de la direction que dans leur rôle d'accompagnement des salariés,
- des managers, attentifs à la promotion de l'égalité,
- et de l'ensemble du personnel, acteurs de premier plan du présent accord.

Afin de soutenir le déploiement de la politique égalité professionnelle, il est convenu que le présent accord sera diffusé auprès de l'ensemble des entreprises de la branche et fera l'objet d'une publication sur l'intranet groupe.

Un kit de communication et un guide sur l'égalité professionnelle intégrant un chapitre sur la parentalité seront mis à disposition des entreprises en vue de leur diffusion auprès des salariés. Ils porteront entre autres sur la détection des stéréotypes de genre et sur l'identification des enjeux de l'égalité professionnelle.

Les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Article 3

Recrutement externe

Les entreprises de la branche Banque populaire souscrivent pleinement au principe de non-discrimination et d'égal accès à l'emploi lors de la mise en œuvre des processus d'embauche de nouveaux collaborateurs.

3.1

Processus de recrutement

Il est rappelé que les intitulés d'offres d'emploi ne peuvent être libellés de manière sexuée et doivent conserver une totale neutralité en s'adressant indifféremment aux femmes comme aux hommes. La description du poste proposé ou le profil souhaité des candidats ne doit pas être de nature à écarter les femmes ou les hommes qui pourraient prétendre à ce poste ou répondre au profil indiqué. De même, les informations demandées lors des recrutements ne sauraient porter sur des données spécifiques visant le genre.

Il est constaté que les offres d'emploi visant des postes de management ouverts aux candidatures externes par les entreprises de la branche ne suscitent pas toujours le même flux de candidatures féminines.

Aussi, afin de favoriser une progression du niveau de l'encadrement féminin conforme au principe de parité, les entreprises de la branche s'engagent à ce que, dans la mesure du possible, pour les postes de management, soient retenues dans tous les cas lors des dernières phases de recrutement, a minima une candidature masculine et une candidature féminine.

Par ailleurs afin de réduire les biais cognitifs liés aux stéréotypes, les entreprises seront attentives à la mixité des acteurs participant au recrutement.

3.2

Équilibre de représentation des sexes

Les entreprises prendront les mesures pour améliorer la proportion de femmes ou d'hommes pour tous les métiers et toutes les catégories professionnelles.

Pour ce faire elles s'engagent à pratiquer un équilibrage progressif dans la représentation de la population féminine et masculine, à compétences, expériences et profils identiques à l'exception des situations nécessitant l'application d'un processus spécifique de mixité.

En effet, il apparaît que certains emplois attirent plus particulièrement les candidatures d'une population soit à majorité féminine soit à majorité masculine. Cette tendance tend à nuire à une représentation équilibrée des sala-

rié(e)s sur l'ensemble des métiers de la branche et doit être infléchie.

À ce titre, les entreprises veilleront à augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine, notamment à titre d'exemple dans les métiers de :

- chargé d'accueil,
- chargé de clientèle particulier,
- chargé de clientèle entreprise,
- responsable de point de vente,
- technicien administratif d'opérations bancaires.

En cas de déséquilibres avérés dans l'accès aux métiers, des mesures correctrices sont mises en œuvre au niveau des entreprises. À titre d'exemple ces mesures pourront comprendre notamment :

- des interventions auprès des filières de formation initiale pour faire connaître les opportunités des métiers de la banque et les engagements en termes d'égalité professionnelle ;
- des actions auprès des partenaires de placement (cabinet de recrutement, intérim, Pôle Emploi) pour que soient présentées dans une proportion équivalente, en tenant compte des contraintes du marché du travail, des candidatures des deux sexes.

Article 4 **Gestion des carrières**

4.1 **Processus de gestion des carrières**

Afin d'assurer l'égalité de traitement des parcours professionnels entre femmes et hommes, l'ensemble des salariés doit disposer à compétence égale des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'affectations sans discrimination basée sur le sexe. Ce principe s'applique quel que soit le niveau de responsabilité.

Ainsi qu'il a été précisé en matière de recrutement, les critères utilisés dans les intitulés et les définitions de poste ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre.

Le principe d'un accès équilibré des femmes et des hommes à chacun des métiers des entreprises de la branche est réaffirmé. S'il est constaté au sein d'une entreprise de la branche une inégalité non justifiée, des mesures correctrices adaptées seront mises en place.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe notamment par le respect du principe de mixité des parcours professionnels proposés aux collaborateurs.

Les entreprises veilleront à intégrer la mixité dans la construction de leurs parcours et, si elles observent un déséquilibre, à concevoir les mesures correctrices nécessaires.

Les entreprises sont, par ailleurs, incitées à améliorer encore la représentation des femmes dans les postes d'encadrement.

Dans cette optique et en cohérence avec les objectifs mis en évidence dans la négociation de groupe, les parties signataires s'inscrivent dans une perspective volontariste et fixent un objectif global de progression de la proportion femmes cadres au niveau de la branche pour tendre vers 40 % au terme du présent accord.

Dans le cadre de cet objectif global il est convenu que chaque entreprise de la branche dont le pourcentage de femmes cadres est, au 31 décembre 2011 :

- supérieur ou égal à 40 %, s'engage à maintenir cette position, sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs ;
- inférieur à 40 %, s'engage à progresser de trois points minima sur la période de l'accord sauf situation exceptionnelle ayant un impact sur les effectifs. Il est précisé que cet objectif de progression sera inscrit, notamment, dans le plan d'action tel que défini dans le décret du 7 juillet 2011.

Afin de soutenir l'atteinte de l'objectif de progression, les entreprises de la branche s'engagent à déployer les programmes de formation et d'accompagnement adaptés mis en œuvre au niveau des entreprises et du Groupe.

4.2 **Temps partiel**

Dans la branche Banque populaire, les salariés ayant opté pour un travail à temps partiel sont à 95 % des femmes. Fortes de ce constat, les parties signataires confirment que l'exercice d'un emploi à temps partiel ne doit pas constituer pour son titulaire un facteur susceptible de le pénaliser dans son évolution professionnelle.

Elles rappellent également les règles de priorité de retour à temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel

et le principe général d'égalité de traitement que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Les entreprises de la branche attachées à une application pragmatique du temps partiel conciliant les contraintes liées notamment à la parentalité et celles de la vie professionnelle veilleront à ce que les modalités d'organisation du travail des salariés à temps partiel ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination pour leurs évolutions de carrière. Les objectifs individuels et collectifs doivent tenir compte du temps de travail des collaborateurs.

Article 5 **Formation professionnelle**

5.1 **Accès à la formation**

La formation professionnelle est un outil essentiel du développement des compétences et de l'employabilité. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant au niveau de leur déroulement de carrière, que de l'évolution de leurs qualifications.

Les parties au présent accord soutiennent le principe d'égalité d'accès des femmes et des hommes, à temps plein ou à temps partiel, aux dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que la formation professionnelle doit contribuer à faire évoluer la répartition des femmes et des hommes dans les métiers et en favoriser la mixité notamment pour les fonctions à responsabilités.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche mettent en place les moyens pour parvenir à un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, intégrant les déséquilibres constatés sur certains métiers.

Elles veillent tout particulièrement à une représentation équilibrée des deux sexes dans les cursus de formation qualifiante et/ou diplômante. Cet objectif vaut également pour les cycles proposés par le Groupe.

Ces objectifs devront tenir compte des déséquilibres constatés sur certains métiers.

5.2 **Organisation de la formation**

Les entreprises de la branche prennent les mesures nécessaires pour que les formations interviennent sauf nécessités pédagogiques ou matérielles sur le temps de travail et que les conditions de leur réalisation prennent mieux en compte les contraintes familiales. À ce titre, elles veillent :

- à organiser des sessions de courte durée
- à réduire l'éloignement géographique lieu de formation-lieu de travail
- à développer la formation à distance et le mix-formation.

Enfin, elles mettront en place, sur présentation de justificatif, des mécanismes de compensation des frais supplémentaires de garde d'enfant de moins de 12 ans lorsque les formations se déroulent en dehors des horaires habituels de travail, ou nécessitent un déplacement avec hébergement en dehors du domicile du collaborateur.

Article 6 **Rémunération et égalité salariale**

6.1 **Égalité salariale**

Les parties signataires affirment leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes tel que défini par le code du travail.

Ce principe doit être respecté dès le recrutement des salariés. Ainsi, une différence de niveau de rémunération constatée à ce stade ne saurait être justifiée que si elle repose sur des critères objectifs liés, notamment, au niveau de formation et d'expérience du salarié recruté.

L'analyse des rémunérations est réalisée au sein de chaque entreprise. Elle est effectuée en recomposant la rémunération des salariés sur la base d'un temps plein. Le cas échéant, elle pourra être complétée par la correction d'effet de structure dans les cas où la répartition femmes/hommes des populations est déséquilibrée.

Les entreprises de la branche devront étudier la motivation des éventuels écarts constatés, lesquels ne peuvent être justifiés que par des raisons objectives vérifiables (formation, expérience, ancienneté, parcours professionnel, performance...) notamment au regard des principes posés par le code du travail.

Si un écart de rémunération injustifié est constaté entre les femmes et les hommes occupant un même emploi ou un emploi similaire de même niveau de classification, les entreprises mettent en place les mesures correctrices adaptées, dans le cadre d'un budget spécifique négocié dans l'entreprise notamment dans le cadre de la NAO.

Annuellement, les entreprises de la branche communiquent à la commission égalité femmes / hommes du comité d'entreprise le nombre de situations d'écarts non justifiés traitées ainsi que le montant consommé du budget.

6.2

Dispositions spécifiques relatives au retour du congé maternité ou d'adoption

Il est rappelé qu'en application du code du travail, et en l'absence d'accord ou d'usage d'entreprise les salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise, et ce à compter du retour de la personne dans l'entreprise.

Les entreprises tiennent compte du congé maternité/adoption dans la fixation et l'évaluation des objectifs du salarié. Annuellement, les entreprises de la branche communiquent à la commission égalité Femmes/Hommes du comité d'entreprise le nombre de salariés ayant bénéficié de ces mesures prévues au premier alinéa.

Article 7

Conciliation vie professionnelle et vie familiale

Les parties au présent accord rappellent que les congés maternité, adoption, parentaux et de paternité ne peuvent constituer un frein à l'évolution de carrière et estiment que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par la mise en place de mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

7.1

Mesures générales

En application de ces principes généraux la DRH Groupe de BPCE mettra à la disposition des entreprises un guide de l'égalité professionnelle incluant un chapitre dédié à la parentalité destiné à :

- informer les managers sur les engagements mis en place par le présent accord pour favoriser l'équilibre vie familiale / vie professionnelle ;
- rappeler les règles applicables en cas de congés maternité, adoption, paternité et parental ;
- apporter des conseils pratiques dans la gestion de la parentalité ;
- sensibiliser le management sur l'importance de la prise en considération de la situation personnelle de ses collaborateurs comme élément de motivation et fidélisation. Il est rappelé à ce titre que les entretiens professionnels peuvent être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Les entreprises s'attachent à fixer des heures de réunions de travail, compatibles avec les rythmes de vie familiale. Elles organisent les déplacements des salariés en tenant compte au maximum de leur contraintes familiales. Elles veillent à planifier suffisamment à l'avance les plages de congés et étudient la mise en place quand cela est possible et pertinent de services de proximité.

En outre, les entreprises de la branche portent une attention particulière aux contraintes des salariés en situation de famille monoparentale.

Lorsque des mobilités géographiques pour raison professionnelle sont envisagées il est tenu compte, dans le choix de l'affectation et au mieux des intérêts des collaborateurs et de l'entreprise, des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans ce cadre, lorsque le conjoint travaille dans la même entreprise, cette dernière s'efforce de lui proposer un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatible avec les besoins de l'entreprise.

7.2

Dispositions spécifiques relatives au retour du congé maternité ou d'adoption et congé parental à temps plein

Les entreprises de la branche prendront les mesures appropriées pour maintenir le lien professionnel et faciliter le retour dans l'emploi des salarié(é)s à l'issue d'un congé maternité, d'adoption et congé parental exercé à temps plein.

Elles mettront en place les moyens destinés à permettre aux salariés qui en auront fait la demande d'avoir accès à des informations diffusées à l'ensemble des collaborateurs durant leur congé, et faciliteront les entretiens avec la DRH tant au moment du départ, que durant leur absence.

Lorsqu'un changement d'affectation est prévu, les entreprises informent les collaborateurs et organisent à la demande du salarié un entretien avec la DRH, au moins un mois avant leur reprise effective. Elles portent une attention particulière aux nouvelles contraintes familiales du salarié dans le choix de cette nouvelle affectation.

Elles proposent aux collaborateurs concernés par un congé maternité, adoption ou congé parental exercé à temps plein, un entretien avec la direction des ressources humaines, dans les meilleurs délais et au plus tard dans le mois

qui suit leur retour. Au cours de cet entretien sont abordés, notamment, les changements intervenus durant la période d'absence, les conditions de la reprise d'activité, les besoins de formation et de remise à niveau et la nécessité d'un accompagnement spécifique éventuel.

Il est rappelé, que les salariés qui reprennent leur activité après un congé maternité ou congé parental à temps plein, supérieur à 6 mois, figurent parmi les bénéficiaires prioritaires des périodes de professionnalisation en application des orientations de financement définies par les instances paritaires dédiées. Les salariés concernés doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises de la branche lors de l'élaboration de leurs politiques de formation.

Il est par ailleurs rappelé, que les périodes d'absences pour congé maternité, congé maternité supplémentaire, congé d'adoption sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

7.3 **Congé paternité**

Les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé paternité pris en charge par la Sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant total de sa rémunération brute.

Le congé paternité dont bénéficie le père après la naissance de son enfant s'entend, conformément aux dispositions actuelles du code du travail, de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissance multiple. Cette indemnisation est réduite du montant des indemnités journalières de sécurité sociale et est versée dans les mêmes conditions que les salaires.

Les périodes d'absences pour congé paternité mentionné au paragraphe précédent, sont prises en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 8 **Suivi de l'accord**

8.1 **Rapport et bilan égalité professionnelle de branche**

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de l'égalité professionnelle et de la mixité au sein de la branche Banque populaire, un rapport de branche est réalisé chaque année sur la base d'indicateurs pertinents. Ces indicateurs, répartis en 8 domaines sont issus du système d'information RH Groupe et répartis par sexe. Ils porteront sur les exercices civils 2012, 2013 et 2014.

Un état des lieux reposant sur ces mêmes indicateurs sera établi pour l'année 2011.

1 - Effectifs

- 1.1 - CDI inscrits : techniciens/cadres (nombre et pourcentage)
- 1.2 - CDD inscrits : techniciens/cadres (nombre et pourcentage)
- 1.3 - Contrats en alternance inscrits (CDI/CDD) (nombre et pourcentage)
- 1.4 - CDI inscrits par métiers-repères/techniciens/cadres
- 1.5 - Répartition des CDI par tranches d'âges et catégories
- 1.6 - Répartition des CDI réseau/siège
- 1.7 - Répartition des effectifs par niveaux et catégories avec mention de l'ancienneté dans le niveau
- 1.8 - Moyenne âge et ancienneté dans le niveau et par catégorie
- 1.9 - Évolution des effectifs par catégorie et niveaux

2 - Recrutement

- 2.1 - Embauches en CDI
- 2.2 - Embauches en CDD
- 2.3 - Embauches en contrats alternance
- 2.4 - Structures des embauches CDI par tranches d'âges
- 2.5 - Structure des embauches CDI par métiers-repères
- 2.6 - Structure des embauches CDI par métiers-repères/techniciens/cadres

-
- 2.7 - Salaire d'embauche moyen et médian par métiers-repères
 - 2.8 - Structure des embauches CDI par niveaux d'enseignement
 - 2.9 - Structure des embauches CDI par niveau
 - 2.10 - Évolution du taux d'embauche (nombre d'embauches CDI / effectif A-1)

3 - Départs

- 3.1 - Structure des départs par motifs techniciens/cadres
- 3.2 - Détails des départs fin CDD techniciens/cadres

4 - Rémunérations

- 4.1 - Augmentation individuelle par catégorie (nombre et pourcentage)
- 4.2 - Nombre total d'augmentation
- 4.3 - Nombre de collaborateurs ayant un salaire supérieur ou égal au dernier décile des rémunérations
- 4.4 - Nombre de collaborateurs ayant un salaire inférieur ou égal au premier décile des rémunérations
- 4.5 - Eventail des rémunérations
- 4.6 - Nombre de femmes dans les 10 plus fortes rémunérations
- 4.7 - Salaire de base moyen et médian par niveau et catégorie
- 4.8 - Effectif par tranche de salaire
- 4.9 - Salaire de base moyen et médian par métiers repères techniciens/cadres

5 - Promotion

- 5.1 - Changement de niveaux au sein de chaque catégorie (nombre et pourcentage)
- 5.2 - Nombre total de promotions (changements de niveaux, de catégorie)
- 5.3 - Durée entre chaque promotion
- 5.4 - Nombre de changement de statut - passage cadre
- 5.5 - Âge moyen du changement de statut - passage cadre
- 5.6 - Ratios des promotions des salariés à temps partiel (nombre de promotions de temps partiel / effectif temps partiel)

6 - Formation et gestion des carrières

- 6.1 - Répartition par catégorie du nombre moyen de session et nombre d'heures de formation par salarié et par an
- 6.2 - Indicateurs sur la mobilité (changement d'entreprise)

7 - Durée et organisation du temps de travail

- 7.1 - Structure des effectifs à temps partiel par niveau de temps partiel
- 7.2 - Nombre de salarié ayant accédé au temps partiel
- 7.3 - Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelle
- 7.4 - Évolution de la part du temps partiel par catégories professionnelle
- 7.4 - Structure des effectifs à temps partiel par métiers-repères
- 7.5 - Structure des effectifs à temps partiel par tranches d'âge

8 - Absences et congés

- 8.1 - Congés supérieurs à 6 mois répertoriés selon les motifs
- 8.2 - Nombre de jours de congé paternité.
- 8.3 - Nombre de bénéficiaires de congé paternité

En outre, un bilan triennal portant sur les exercices 2012-2013-2014 est réalisé avant le terme de l'accord. Il portera sur la consolidation des données et des résultats obtenus, dressera un état des lieux sur 3 ans et recensera les bonnes pratiques.

Les rapports annuels et le bilan triennal compléteront les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Article 9 **Dispositions finales**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée au titre des exercices 2012, 2013 et 2014 et cesse de produire effet au 31 décembre 2014. La présentation du bilan triennal interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2015 lors d'une CPBP et permettra un échange sur les conditions dans lesquelles un nouveau dispositif pourrait être fixé.

Pour la branche Banque populaire, il annule et remplace l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006.

Dans le cas où des dispositions légales entreraient en vigueur et sans préjudice de leur application immédiate, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard dans les 6 mois suivant leur application afin d'envisager les éventuelles dispositions à modifier ou à intégrer au présent accord pour en assurer la conformité légale.

Article 10

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 11

Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Liste des entreprises concernées par l'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche Banque Populaire du 23 novembre 2011

<i>Banque Populaire Alsace</i> <i>Immeuble Le Concorde - 4, quai Kléber - 67000 Strasbourg</i>
<i>Banque Populaire Atlantique</i> <i>1, rue Françoise Sagan - Saint Herblain - 44919 Nantes Cedex 9</i>
<i>Banque Populaire Alpes</i> <i>2, avenue du Grésivaudan - Corenc - 38701 La Tronche Cedex</i>
<i>Banque Populaire Aquitaine Centre Atlantique</i> <i>10, quai des Queyries - 33072 Bordeaux Cedex</i>
<i>Banque Populaire Bourgogne Fr-Comté</i> <i>14, boulevard de la Trémouille - 21008 Dijon Cedex</i>
<i>Banque Populaire Côte d'Azur</i> <i>457, promenade des Anglais - 06292 Nice Cedex 3</i>
<i>Banque Populaire Loire et Lyonnais</i> <i>Immeuble P.D.G. Part-Dieu - 141, rue Garibaldi - 69211 Lyon Cedex 03</i>
<i>Banque Populaire Lorraine Champagne</i> <i>3, rue François de Curel - 57021 Metz Cedex 1</i>
<i>Banque Populaire Massif Central</i> <i>18, boulevard Jean Moulin - 63002 Clermont-Ferrand Cedex</i>
<i>Banque Populaire Nord</i> <i>847, avenue de la République - 59700 Marcq-en-Baroeul</i>
<i>Banque Populaire Occitane</i> <i>52-54, place Jean Jaurès - 81012 Albi Cedex 9</i>
<i>Banque Populaire Ouest</i> <i>1, place de la Trinité - 35000 Rennes</i>
<i>Banque Populaire Provençale et Corse</i> <i>245, boulevard Michelet - 13274 Marseille Cedex 09</i>
<i>Banque Populaire Rives de Paris</i> <i>76-78, ave de France - 75204 Paris Cedex 13</i>

<i>Banque Populaire Sud</i> 38, boulevard Georges Clemenceau - 66966 Perpignan Cedex 09
<i>Banque Populaire Val de France</i> 9, avenue Newton - 78183 Saint-Quentin en Yvelines Cedex
<i>BRED Banque Populaire</i> 18, quai de la Rapée - 75604 Paris Cedex 12
<i>CASDEN - Banque Populaire</i> 91 cours des Roches, Noisiel, 77424 Marne La Vallée Cedex 02
<i>Crédit Coopératif</i> Le Pablo Picasso - 72 av de la Liberté - BP 211 - 92002 Nanterre Cedex

Sécurité et agences bancaires

Accord du 12 juillet 2012

[Non étendu, entre en vigueur le 30 juin 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

La sécurité des personnels des agences bancaires est au cœur des préoccupations des partenaires sociaux de la Branche Banque Populaire.

S'agissant d'un sujet d'importance majeure et qui concerne l'ensemble des établissements bancaires de la même manière, ils souhaitent maintenir la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence des Banques Populaires avec ceux définis par la profession bancaire. Cette proximité permet aussi de profiter de l'expérience acquise et la prise en compte des évolutions techniques récentes, intervenues dans ce cadre plus large de la profession bancaire.

Ainsi donc, le présent accord traite les questions concernant les agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence⁽¹⁾

(1) Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base-ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel de l'agence bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

, perpétrées contre les agences des Banques Populaires.

Les parties signataires du présent texte rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du Protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent texte constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises et tous les acteurs concernés et rappellent que ce socle conventionnel de branche Banque Populaire est complété des actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du Groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs et équipements afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les unités en charge de la sécurité, les managers, les élus du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau de l'Organe Central.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques requiert l'adaptation des agences des Banques Populaires et leur diversification.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

- 1) Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés*
- 2) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur*
- 3) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel*
- 4) Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates. La gestion des automates est assurée en interne et ou en externe*
- 5) Agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.*

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces agences :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros,*
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller habilité peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.*

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts d'agence différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Article 3

Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels,*
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de :*
 - la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité,*
 - la loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 relative à la lutte contre le terrorisme et portant dispositions diverses relatives à la sécurité et aux contrôles frontaliers, la loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (Loppsi 2).*

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque Populaire autour des 4 pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipement faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord,*
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien,*
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées,*
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.*

Article 4

La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

Les cinq concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

1) Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :

- signalétique appropriée ;*
- télésurveillance.*

2) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public. L'alimentation d'un automate dont le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé est opérée lorsque l'agence est fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.*

- signalétique appropriée ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient ;
- télésurveillance.

3) Agences sans caisse manuelle et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public. L'alimentation d'un automate dont le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé est opérée lorsque l'agence est fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les automates.

4) et 5) Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates.

La gestion des automates est assurée en interne et ou en externe et Agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public. L'alimentation d'un automate dont le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé est opérée lorsque l'agence est fermée ; les horaires intègrent cette contrainte.
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux Banques Populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant à l'article 5, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires de types 3, 4 et 5 d'un moyen de sécurité tel que par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc...

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

Un point de vente permanent⁽²⁾

⁽²⁾ Un point de vente est considéré comme permanent lorsqu'il est ouvert à la fois le matin et l'après-midi, au moins 4 jours et demi par semaine tout au long de l'année.

comportant une caisse (agences de type 4 et 5) comprend au moins deux personnes y exerçant leur activité professionnelle. Lorsque ce n'est épisodiquement pas le cas sur ce dernier point (c'est-à-dire de façon non habituelle), ils sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type d'agence, 4 et 5 ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés. Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : protection du travailleur isolé, contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéo protection...).

Les opérations d'approvisionnement d'une caisse manuelle d'une agence permanente ne peuvent être réalisées que si au moins deux collaborateurs sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées en agence fermée au public.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Lorsque des travaux opérés dans une agence de type 2, 3, 4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le per-

sonnel, soit à l'intérieur de cette agence, soit dans un «local mobile» installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télé-surveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2. Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

Article 5 Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

Moyens de sécurité	Fonctionnalités		
	Dissuader	Protéger	Identifier
Accès			
Dispositif anti «véhicule-bélier» (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	+	+	
Barreaudage	+	+	
Vitrage de sécurité		+	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	+	+	
Gâche ou serrure électrique	+	+	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	+	+	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	+	+	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	+	+	
Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, ses à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation)	+		
Guichet			
Guichet rideau mobilier blindé		+	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	+	+	
Moyens de protection des encaisses			
caisse escamotable ou similaire		+	
coffre transfert		+	
coffre tirelire		+	
coffre relais		+	
liaison pneumatique		+	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	+	+	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	+	+	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	+	+	
Système de géo localisation des billets			+
Systèmes de neutralisation des billets	+		+
Automates	+		+
Liasses piégées	+		+
Systèmes alternatifs (conteneurs auto-protégés)	+	+	+
Coffre à serrure horaire	+		
Surveillance			

<i>Moyens de sécurité</i>	<i>Fonctionnalités</i>		
	<i>Dissuader</i>	<i>Protéger</i>	<i>Identifier</i>
<i>Caméra vidéo avec enregistrement</i>	+		+
<i>Caméra vidéo sans enregistrement en complément</i>	+		
<i>Caméra photo</i>	+		+
<i>Totem/borne vidéo avec enregistrement</i>	+		+
<i>Totem/borne vidéo sans enregistrement en complément</i>	+	+	
<i>Moyens de protection des systèmes d'identification</i>		+	
<i>Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)</i>	+		+
<i>Moyens de procédure et d'alerte (par exemple : alarme silencieuse...)</i>		+	+
<i>Protection du travailleur isolé</i>		+	
<i>Télésurveillance (2)</i>			
<i>Liaisons avec centrale de télésurveillance</i>	+	+	
<i>Système électronique de détection de présence</i>		+	
<i>Système de levée de doute audio, vidéo</i>		+	
<i>Salles fortes</i>			
<i>Protection physique et électronique des salles fortes</i>	+	+	
<i>Protection des salles fortes par une serrure horaire avec ou sans ouverture retardée clairement signalée avec ou sans dé-condamnation à distance.</i>	+	+	
<i>(2) Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.</i>			

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- «agence conseil» (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

À ce titre, une signalétique normalisée professionnelle est mise à la disposition des Banques Populaires.

Les Banques Populaires s'engagent à réfléchir à la mise en place d'un système de neutralisation des billets susceptible de remplacer le dispositif des liasses piégées pouvant encore exister dans le réseau. L'état de leur réflexion sera présenté à la formation sécurité de la CPBP qui se tiendra en 2012.

Article 6 **Procédures**

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets,
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- des modalités d'accès du personnel aux locaux,
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès,
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...),
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires),
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées,
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias),
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, dans une période de douze mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 7

Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les Banques Populaires s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la «feuille accident du travail» établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur ;
- un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié, qu'il ait ou non assisté à l'agression, selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre une agence, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale ;

-
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT ;
 - à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
 - à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
 - de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
 - d'avis émis par la médecine du travail.

Article 8 **Formation**

La formation de l'ensemble des personnels du réseau des Banques Populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence. Intervenant dans la mesure du possible dans les sept jours qui suivent la prise de fonctions en agence, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes,
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,
- et, à fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue de la formation et son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'intranet.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre des articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Article 9 **Information de la Commission Paritaire Banque Populaire**

La formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France,
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,
- présentation annuelle des statistiques européennes sur les agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence contre les banques,
- communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions pour vol multiples, commises à main armée ou avec violence sur une période de 12 mois calendaires.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les Banques Populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 10 **Rôle du CHSCT en matière de sécurité et information**

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc, parmi les instances représentatives du personnel, l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit la typologie
- les procédures

- la formation

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles. Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque Banque Populaire.

En outre, les Banques Populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Lors de sa réunion annuelle, la formation sécurité de la Commission Paritaire Banque Populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord. Elle peut faire des propositions d'adaptation dans la perspective d'un renouvellement.

Elle examine en outre :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ;*
- la typologie, décrite à l'article 2, de cinq concepts de points de vente, en fonction des évolutions constatées ;*
- le livret de sécurité et ses évolutions.*

Article 12 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur le 30 juin 2012 et pour une durée de quatre ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance le 30 juin 2016.

Article 13 **Demande de révision**

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 14 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Règles de fonctionnement du comité Interentreprises

Accord du 28 septembre 2012

[Non étendu, applicable le 6 décembre 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

Préambule

Le Comité Interentreprises a développé ses activités sociales concernant notamment les vacances jeunes et famille depuis de nombreuses années. Il a permis la mutualisation de ces activités au bénéfice des collaborateurs et leur famille et acquis à ce titre un savoir-faire qu'il est important de conforter.

Conscientes de la nécessité pour cette instance de continuer à s'adapter, les parties signataires ont souhaité prendre en compte les évolutions de l'environnement intervenues et procéder à une nouvelle définition des règles de fonctionnement de cette instance. Dans le cadre de cette évolution, elles ont fait le choix de s'appuyer sur les pratiques et les objectifs initiaux, qui ont toujours prévalu. Elles souhaitent ainsi continuer de mettre à la disposition des comités d'entreprise adhérents un «outil» aménagé pour assurer son efficacité et destiné au bénéfice des salariés des entreprises concernées.

Les parties signataires se sont entendues pour fixer une période de quatre années au cours de laquelle les nouvelles dispositions qui suivent ont vocation à se mettre en œuvre et déployer leurs effets. Avant l'issue de cette période, elles apprécieront l'application du présent texte et se prononceront sur son prolongement et ses aménagements éventuels.

Ainsi, le présent accord définit-il désormais les règles de fonctionnement du Comité interentreprises.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'Organe Central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2

Champ d'intervention du Comité Interentreprises

Le Comité Interentreprises (C.I.E) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au Comité Interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au Groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

Article 3

Cotisation

Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents versent au C.I.E une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS) de chacune des entreprises concernées.

Article 4

Responsabilité civile

Le C.I.E jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5

Composition du C.I.E

Le C.I.E est constitué de la façon suivante :

- un représentant de l'Organe Central en sa qualité de Groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative.*
- dix-huit membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement est adhérent au C.I.E, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.*

Un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative au niveau de la Branche et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Article 6

Désignation des membres titulaires et remplaçants

Les représentants du personnel sont désignés par les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche (ci-après «Organisations Syndicales»), pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des

comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les Organisations Syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au C.I.E, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du C.I.E. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du C.I.E est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat C.I.E confié par l'Organisation Syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'Organisation Syndicale représentative au niveau de la branche (ci-après «Organisation Syndicale») concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E avec une copie adressée à l'Organe Central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une Organisation Syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'Organisation Syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'Organisation Syndicale devra se rapprocher de l'Organe Central en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7

Désignation des représentants syndicaux

Un représentant de chaque Organisation Syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement est adhérent et cotisant au C.I.E, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le Délégué Syndical de Branche, la Confédération, la Fédération ou le Syndicat national au secrétariat du C.I.E, à l'employeur ainsi qu'à l'Organe Central.

Article 8

fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E : conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion - absorption entre des entreprises du champ d'intervention du C.I.E, un membre titulaire du C.I.E perd son mandat d'élu au Comité d'entreprise ou d'établissement, l'Organisation Syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat C.I.E jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de six mois. L'Organisation Syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du C.I.E, à l'Organe Central et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du C.I.E.

Le délai maximal de six mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9

Bureau

Le C.I.E élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du C.I.E, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque Organisation Syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Article 10

Réunions plénières

Le C.I.E se réunit en séance plénière trois fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions.

Article 11 **Commissions**

11-1 **Missions**

L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées. En outre, le C.I.E a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11-4 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

11-2 **Composition**

Présidées par un membre titulaire du C.I.E, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au C.I.E. À l'exception des représentants syndicaux au C.I.E, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement adhérent au C.I.E. Par principe, chaque membre titulaire du C.I.E a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque Organisation Syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du C.I.E est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au C.I.E confié par l'organisation syndicale.

11-3 **Temps passé en réunion**

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

11-4 **Modalités d'organisation**

Les modalités d'organisation des commissions du C.I.E sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du C.I.E précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes,*
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.*

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du C.I.E communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à l'Organe Central, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au C.I.E avec une copie adressée à l'Organe Central et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Article 12 **Crédits d'heures annuels**

Le secrétaire du Comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du C.I.E. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la Confédération, la Fédération ou le Syndicat National concerné et l'Organe Central.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué.

- le secrétaire adjoint : 330 heures*
- le trésorier : 440 heures*
- le trésorier adjoint : 330 heures*
- autre membre du bureau : 220 heures*

-
- le président de la commission vacances : 330 heures
 - le président de la commission audit et maîtrise des risques 330 heures

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance.

- Autre membre titulaire du C.I.E 220 heures
- Représentant syndical au C.I.E 220 heures

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 13

Secrétariat

L'Organe Central met à la disposition du CLE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de l'Organe Central, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du C.I.E n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre l'Organe Central et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14

Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la Direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du C.I.E peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15

Prise en charge des frais

15-1

Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du C.I.E seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le Comité Interentreprises, selon les règles définies par le Comité Interentreprises.

Les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

15-2

Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par l'Organe Central selon les règles qu'il définit et communique annuellement au Secrétaire du C.I.E.

15-3

Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de l'Organe Central, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16

Clause de substitution

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord Groupe Banque Populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006 et qu'elles mettent fin à tous les usages se rapportant au CLE jusqu'alors en vigueur.

Article 17

Clause de bilan

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

Article 18

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2012 et pour une durée de 4 ans. Il cesse de produire tout effet à son échéance.

Article 19

Demande de révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Article 20

Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par l'Organe Central à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'Organe Central en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'Organe Central au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 8 octobre 2013

[Agréé par arr. 11 déc. 2013, JO 27 déc., applicable à compter de son agrément par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

BPCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CGC.

1. Préambule

Les accords successifs relatifs à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mis en place depuis 2007 dans les Banques Populaires démontrent l'importance accordée à la politique d'emploi des travailleurs handicapés au sein des Banques Populaires.

La politique d'emploi des personnes en situation de handicap trouve une place pleine et entière dans la politique en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans laquelle le Groupe BPCE s'est engagé dès sa création, dans le cadre de la Charte de la Diversité.

Les Banques Populaires et les organisations syndicales ont signé un premier accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap le 8 octobre 2007, pour la période 2008 à 2010 puis un deuxième le 24 novembre 2010 pour la période 2011 à 2013. Ces accords ont permis de déployer de nombreuses actions au sein des Banques Populaires et d'améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap. Le bilan du deuxième accord en cours a été présenté à la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) ainsi qu'aux organisations syndicales, notamment dans le cadre des commissions de suivi.

	Situation au 31 décembre 2010	Objectif à fin 2013	Situation à fin 2012
Taux d'emploi global	3,17 %	4 %	3,84 %
Taux d'emploi indirect	0,26 %	0,5 %	0,37 %
Recrutements (C.D.I. + alternants + C.D.D. sup 6 mois)	NS	150	273
Recrutements C.D.I.	NS	30 % des recrutements	34,8 % (95)
Stagiaires		70	81

Ces résultats traduisent une véritable dynamique collective qui permettra vraisemblablement d'atteindre un taux d'emploi global de 4 % en fin d'année 2013 et qui situe dès maintenant les Banques Populaires parmi les meilleurs taux d'emploi de la profession.

Par ce nouvel accord, les Banques Populaires et les Organisations syndicales signataires réaffirment leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles s'engagent, par ailleurs, à promouvoir les dispositions du présent accord auprès de leurs filiales.

Lors des réunions de suivi de l'accord en cours et des réunions de négociation du nouvel accord, les partenaires sociaux ont partagé un certain nombre de constats ayant trait au bilan de la mise en œuvre de l'accord et au contexte actuel et prévisionnel du nouvel accord. Ainsi, les Banques Populaires et les Organisations syndicales signataires considèrent que :

— Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2010 auront vraisemblablement permis d'obtenir les résultats attendus sur les différentes orientations prévues. En conséquence, ces dispositions méritent, pour l'essentiel, d'être reprises dans le présent accord.

— Le taux d'emploi de 3,84 % à fin 2012 repose principalement sur l'emploi direct au sein des Banques Populaires. Avec 1241 travailleurs handicapés en C.D.I. à fin 2012, le maintien en emploi des salariés en situation de handicap au sein des Banques Populaires devient ainsi une priorité du présent accord.

— Au-delà du bilan quantitatif, la qualité de gestion des personnes en situation de handicap (intégration, maintien en emploi,...) reste une priorité.

— Les Banques Populaires ont ouvert tous leurs emplois aux personnes en situation de handicap. Ainsi, sur les années 2011/2012, 75 % des salariés en situation de handicap recrutés en C.D.I. l'ont été sur des emplois commerciaux. Tenant compte du niveau de qualification de ces salariés et de la nécessité de les accompagner dans leurs parcours professionnel, le développement des compétences et l'employabilité des salariés en situation de handicap au sein des Banques Populaires constitueront également une priorité du présent accord.

— Dans un contexte économique difficile susceptible de générer une réduction du volume des recrutements globaux sur les prochaines années, le développement du recours au secteur adapté et protégé ainsi que la diversification des recrutements, notamment par le développement de l'alternance et de l'intérim, feront également partie intégrante de l'accord. Ces contrats constitueront une source prioritaire d'embauches sous contrats à durée indéterminée en fonction des besoins.

— La communication, la sensibilisation et la formation auprès de tous les acteurs et notamment des managers devront être maintenues. Une attention particulière sera notamment portée à l'information des personnes en situation de handicap, ou susceptibles d'être reconnues travailleur handicapé, sur les mesures d'accompagnement favorisant le maintien dans leur emploi ou les évolutions vers d'autres emplois.

— Enfin, la mission handicap au sein de la D.R.H. Groupe, les référents handicap au sein de chaque Banque Populaire et les Organisations syndicales signataires veilleront à poursuivre l'animation et le pilotage des actions et des résultats du présent accord avec le souci de mobilisation de tous les acteurs.

Ces orientations prioritaires devront contribuer à atteindre, a minima, un taux d'emploi de 4,3 % à fin 2016, étant entendu entre les parties qu'à plus long terme l'ambition demeure d'atteindre un taux d'emploi de 6 %.

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle leur attachement au principe de non-discrimination résultant de l'article L. 1132-1 du Code du travail, tout en reconnaissant la spécificité des personnes en situation de handicap, notamment dans la prise en compte de leurs restrictions à l'emploi dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent réaffirmer un certain nombre de principes fondamentaux :

— l'engagement de chacune des Banques Populaires à agir pour le maintien dans l'emploi et l'insertion en emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (sap, alternance, stages,...) constitue une condition incontournable de l'atteinte des objectifs du présent accord ;

-
- coordonnée par le référent handicap, la gestion du handicap repose sur la mobilisation et l'implication de tous les acteurs de l'entreprise : la Direction Générale, la D.R.H., la Direction des achats, les managers ;
 - les personnes en situation de handicap sont recrutées et maintenues en emploi pour leurs compétences et leur aptitude professionnelle et non au regard de leur handicap ;
 - le handicap ne saurait être un facteur de discrimination.

2. Champ d'application de l'accord

2.1) Bénéficiaires de l'accord

Sont bénéficiaires du présent accord, les collaborateurs :

- reconnus travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail entrant dans le champ d'application de la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier auprès de la C.D.A.P.H., et ceci afin de pouvoir prendre en charge le traitement de leur demande de compensation du handicap au plus tôt.

Dans l'éventualité où la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne serait pas accordée par la C.D.A.P.H., le salarié perdrait le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées. En l'absence de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le coût des actions dont le salarié aura bénéficié ne sera pas imputable sur le budget de l'accord.

2.2) Entreprises concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la branche Banque Populaire.

3. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les actions relatives au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap participent à la réussite du présent accord.

La responsabilité de l'entreprise dans le maintien en emploi de la population des travailleurs en situation de handicap constitue une dimension essentielle de la politique en faveur du handicap.

Dans un contexte de recul de l'âge de départ à la retraite et d'augmentation du taux de travailleurs en situation de handicap, les actions en faveur du maintien en emploi seront encore renforcées.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme la première priorité du présent accord, pour les trois ans de l'accord.

Par rapport aux prévisions budgétaires inscrites dans l'accord 2011/2013, une plus grande part du budget Handicap sera affectée aux dépenses liées au maintien en emploi dans le présent accord.

3.1) Accompagnement individuel des collaborateurs en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions, ou pouvant à terme rencontrer ces difficultés, font l'objet d'un accompagnement spécifique de la part des Banques Populaires.

À ce titre, tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, font l'objet d'un suivi particulier, par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en partenariat avec les services de santé au travail. Ils bénéficient d'un suivi médical renforcé annuel, ou plus fréquent au besoin à la demande de l'intéressé ou du médecin du travail. Si le handicap ne permet pas à la personne de continuer à occuper son poste, malgré un aménagement, les opportunités de reclassement sont étudiées après un bilan de compétences et un accompagnement en formation adaptés aux besoins.

3.1.A- Suivi des collaborateurs en arrêt de travail de plus de 3 mois ou en arrêts fréquents

Dans le cadre de la prévention des situations à risque d'incapacité professionnelle et pour préparer le retour dans l'emploi, les personnes en situation de handicap en arrêt de travail de plus de 3 mois font l'objet d'un suivi spécifique conduit par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., en étroite collaboration avec le médecin du travail.

Dès lors que le salarié fait part à l'entreprise qu'il envisage, au terme de son arrêt de travail, de reprendre son activité professionnelle, celle-ci lui indique la possibilité et l'intérêt pour lui de solliciter une visite de pré-reprise avec le médecin du travail. Il s'agit d'anticiper les situations d'incapacité professionnelle et d'étudier le plus en amont possible les mesures visant à faciliter le retour dans l'emploi.

Une attention particulière est également portée à l'égard des personnes en situation de handicap concernées par des arrêts de travail fréquents de courte durée afin d'envisager un accompagnement spécifique.

Par ailleurs, l'entreprise veillera à assurer une information sur le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé auprès des personnes en arrêt de travail pour maladie de longue durée ou concernées par des

arrêts répétés de cette nature. Cette information pourra être relayée par les services de santé au travail, les assistantes sociales, les gestionnaires R.H. ou encore par le référent handicap lui-même selon les situations.

3.1.B- Réunions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi

Les médecins du travail sont des interlocuteurs privilégiés, une fois les restrictions à l'emploi de la personne en situation de handicap formulées, dans la recherche des meilleures solutions possibles de compensation du handicap.

Les assistantes sociales sont des partenaires incontournables de l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles apportent une aide psychosociale, un soutien dans la recherche de solutions prenant en compte l'environnement personnel et professionnel de la personne en situation de handicap.

Les managers et certaines personnes de l'entreprise occupant des fonctions au sein notamment des services informatiques et des moyens généraux, des experts internes ou externes... peuvent disposer d'informations et d'une expertise utiles pour éclairer sur les possibilités d'aménagement des postes et de leurs conditions d'exercice, dans le respect de la discrétion et des règles de confidentialité.

Aussi, les parties conviennent de la nécessité d'une approche pluridisciplinaire de la situation de handicap, pouvant intégrer tout ou partie des acteurs selon les situations, afin de rechercher la meilleure solution possible de maintien dans l'emploi.

Pour ce faire, des réunions de maintien dans l'emploi sont mises en place dans les Banques Populaires lorsque certaines situations doivent faire l'objet d'un examen pluridisciplinaire. Ces réunions peuvent :

- aborder la situation de personnes en situation de handicap en risque à terme d'incapacité professionnelle ou présentant des restrictions à l'emploi,
- anticiper sur les situations d'incapacité professionnelle,
- rechercher toutes les pistes possibles de maintien dans l'emploi au poste de travail, ou dans l'entreprise.

Les modalités d'organisation de ces réunions de maintien dans l'emploi (composition, conditions de mise en place,...) sont définies par chaque Banque Populaire. Elles doivent garantir l'anonymat pour les personnes qui le souhaitent. Un point sur leur fonctionnement est présenté au CHSCT, au moins une fois par an.

3.2) Mesures de compensation du handicap

Les mesures visant à compenser le handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doivent être les plus complètes et les plus adaptées possibles à chacune des situations rencontrées.

Ces mesures peuvent être les suivantes :

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement,
- aménagement du poste de travail et de son environnement,
- acquisition de matériel spécifique,
- aménagement de l'organisation du travail, voire du contenu du poste de travail si nécessaire,
- aménagement des horaires de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement,
- mise en place de temps partiel,
- amélioration des conditions d'accessibilité des locaux (hors obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises), cette préoccupation doit être intégrée dans toute la mesure du possible dès la phase de construction/rénovation des bâtiments, à laquelle un ergonome pourra notamment participer,
- développement d'outils favorisant l'accessibilité des applicatifs informatiques et des technologies utilisées au sein de l'entreprise aux personnes en situation de handicap,
- formations spécifiques dans le cadre de réorientation professionnelle ou de l'utilisation de matériel spécifique,
- financements complémentaires des dispositifs de compensation du handicap (appareillages,...) et des aides à la communication ou aux conditions de vie au travail,
- mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- réorientation professionnelle rendue nécessaire au regard des restrictions à l'emploi,
- bilan de compétences et formation complémentaire dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

La liste des mesures ci-dessus établie n'est en aucun cas exhaustive, les Banques Populaires veillant à chercher toute possibilité de compensation du handicap.

Les équipes les plus concernées par la mise en place de mesure de compensation (informatique et moyens généraux, notamment) seront sensibilisées à l'importance d'anticiper dans la gestion de leurs projets la dimension de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

La mise en place des mesures de compensation peuvent nécessiter de faire appel à des partenaires extérieurs (cabinet d'ergonomie, entreprises spécialisées dans la fourniture de matériel permettant la compensation du handicap,

interprètes en L.S.F., auxiliaires de vie,...). Afin de faciliter l'accès à ces partenaires, la Mission Handicap Nationale et BPCE Achats proposeront aux entreprises un référencement des principaux prestataires.

Toutes les personnes en situation de handicap bénéficiant de ces mesures de compensation du handicap font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap ou le gestionnaire R.H., notamment pour déterminer si ces mesures doivent être adaptées ou complétées.

Dans le cas particulier où le collaborateur en situation de handicap est orienté, pour tenir compte de ses restrictions à l'emploi, vers un poste de qualification moindre, il bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure (au prorata de son temps de travail).

3.3) Développement du partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux

Le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, est essentiel dans toutes les étapes de l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap : insertion et maintien dans l'emploi.

Toutes les mesures visant à renforcer le partenariat avec les services de santé au travail et services sociaux, lorsqu'ils existent, seront prises par les Banques Populaires :

- information et sensibilisation des services de santé au travail et des services sociaux sur le contenu du présent accord et sur les résultats obtenus dans le cadre du précédent accord,
- informations régulières sur l'état d'avancement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- communication des situations réussies d'insertion et de maintien dans l'emploi,
- sensibilisation et formation pendant la période de l'accord sur la mise en œuvre de dispositifs concernant l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Dans ce cadre, les services de santé au travail et les services sociaux pourront être invités à jouer un rôle dans la mise en œuvre de ces dispositifs dans le cadre de leurs missions.

3.4) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et de la Lourdeur du Handicap

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.) relève d'une démarche volontaire de chaque individu. Les signataires du présent accord sont conscients que certains salariés n'engagent pas cette démarche pour différentes raisons et notamment par manque d'informations sur le sujet, par crainte que cette reconnaissance ait des impacts négatifs sur leur situation,...

Afin de permettre à toute personne de pouvoir bénéficier du présent accord en faisant reconnaître sa qualité de travailleur handicapé, les entreprises veilleront à une information régulière des salariés et des principaux acteurs (services de santé au travail, services sociaux, équipes R.H.,...) sur la R.Q.T.H. et son renouvellement.

Pour les collaborateurs en situation de handicap ayant fait l'objet d'une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (R.L.H.) délivrée par l'autorité administrative compétente, il sera tenu compte de cette R.L.H. pour définir et évaluer les objectifs de performance du collaborateur.

4. Aides à destination des personnes en situation de handicap

4.1) Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les parties signataires souhaitent faciliter, au regard de leur complexité et lourdeur, les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.).

Cette reconnaissance permet aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le cadre de l'accord de branche et des dispositifs mis en œuvre localement.

La démarche est réalisée par le salarié auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H.), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (M.D.P.H.) du département de résidence du salarié.

Les salariés qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le référent handicap et/ou les services de santé au travail et/ou les services sociaux.

À cette fin, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées ou quatre demie journées, sur justificatifs, au moment de la réalisation des démarches de renouvellement ou d'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.), et/ou pour les démarches auprès des fournisseurs d'appareillages liés à leur handicap.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et en emportent tous les effets.

4.2) Les aides apportées aux personnes en situation de handicap

Conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et la gestion du parcours professionnel, les parties signataires du présent accord attribuent des aides pour les personnes en situation de handicap visant à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. Ces aides ne peuvent concerner que des équipements ou pres-

tations concernant la vie professionnelle du travailleur en situation de handicap.

Ces aides peuvent faire l'objet de participations financières complémentaires accordées par d'autres organismes sans pouvoir dépasser le coût réel de l'équipement.

Chaque entreprise, dans la limite des plafonds réglementaires imputables sur le budget de l'accord admis par l'Urssaf, et du coût réel des équipements, définira chaque année les montants des différentes aides prévues en fonction de ses priorités et de son budget. Elle veillera à en informer les personnes potentiellement concernées.

Les aides techniques

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant l'utilisation d'un équipement (appareillage, fauteuil) ou matériel spécifique. Cette participation est étendue aux formations nécessaires à l'utilisation des aides techniques.

Les aides aux déplacements et à la mobilité

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap nécessitant le passage du permis de conduire du fait de l'altération de sa mobilité, les Banques Populaires participent aux frais liés au permis aménagé. Cette aide est non renouvelable.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite l'adaptation de son véhicule, les Banques Populaires participent aux frais attenants dans la limite de 50 % du supplément de prix demandé pour cet aménagement.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé ne permet pas l'utilisation des transports en commun et nécessite l'acquisition d'un véhicule, les Banques Populaires participent aux frais attenants dans la limite du plafond autorisé et fixé chaque année. Cette aide est renouvelable tous les 3 ans en cas de pathologie évolutive.

Pour tout salarié reconnu en situation de handicap dont la situation de santé nécessite un déménagement, les Banques Populaires participent aux frais attenants. Cette aide est renouvelable en cas de mobilité géographique au sein ou entre Banques Populaires. Ces aides ne sont pas cumulables avec les mesures d'accompagnement à la mobilité prévues dans d'autres accords collectifs, notamment l'accord de Groupe GPEC.

Les conditions d'attribution de ces aides et pièces justificatives sont précisées aux collaborateurs en situation de handicap.

Par ailleurs, dans le cadre des possibilités offertes par la réglementation, les parties invitent les entreprises qui le souhaitent à étudier la mise en œuvre des dispositions permettant le don par un salarié de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise assumant la charge d'un enfant handicapé.

5. Développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap

Parce que les personnes en situation de handicap ont pu rencontrer des difficultés pour suivre une scolarité «classique» ou parce que la survenance de leur handicap les a amenés à se reconvertir professionnellement, elles sont peu nombreuses à disposer des niveaux de diplômes attendus pour l'exercice de nos emplois.

C'est pourquoi les signataires du présent accord, conscients des enjeux du niveau de qualification dans le parcours professionnel de chacun, considèrent le développement des compétences des personnes en situation de handicap comme une orientation prioritaire du présent accord.

5.1) Développement des compétences et formation professionnelle des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes droits d'accès que l'ensemble des collaborateurs aux dispositifs existants dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle : Bilan de Compétences, Congé Individuel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, période de professionnalisation.

Les managers, les gestionnaires R.H. et les équipes Formation des entreprises seront sensibilisés sur les niveaux de formation des personnes en situation de handicap et la nécessité de travailler à son renforcement notamment à travers les formations diplômantes bancaires.

Par ailleurs, des dispositifs permettant d'élever le niveau de qualification des personnes en situation de handicap seront étudiés.

Dans ce cadre, la mise en place d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) collective ou de périodes de professionnalisation sera envisagée et expérimentée. Une aide à la constitution des dossiers de VAE pourra être proposée en fonction des besoins.

Les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience de personnes en situation de handicap seront également encouragées. À cet effet, en l'absence de prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise veillera à participer à la prise en charge d'actions de formation complémentaires et/ou de frais de dossier nécessaires à la VAE dès lors que celle-ci s'inscrit dans un projet professionnel validé par l'entreprise.

Enfin, les entreprises faciliteront l'accès à la formation des personnes en situation de handicap. Ainsi :

-
- lors de leur conception, l'accessibilité des modules de formation susceptibles de concerner certains collaborateurs en situation de handicap sera testée,
 - le contenu pédagogique des modules de formation ou les conditions matérielles, techniques ou humaines de mise en œuvre de la formation sont, au besoin, adaptés pour tenir compte de la spécificité du handicap du collaborateur,
 - en cas d'impossibilité pour le collaborateur de suivre une session de formation, pour des raisons en lien avec son handicap, des moyens sont mis en œuvre pour que le collaborateur puisse être formé,
 - si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un déplacement et que le handicap génère un niveau de fatigabilité, les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires nécessaires pour favoriser la récupération du salarié sont pris en charge par les entreprises,
 - les demandes de formation exprimées par un salarié en situation de handicap, en lien avec une meilleure adéquation au poste de travail, une réorientation professionnelle ou des changements technologiques sont examinées de façon prioritaire.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que la proportion des salariés handicapés ayant bénéficié d'une formation corresponde à la proportion constatée pour l'ensemble des salariés.

La situation des personnes en situation de handicap n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 2 années consécutives fera l'objet d'un examen par la D.R.H.

5.2) Parcours professionnel des personnes en situation de handicap

Il est rappelé que les personnes en situation de handicap bénéficient d'une évolution de leur carrière et de leur rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Afin de supprimer tout risque de discrimination et d'anticiper sur les situations à risque d'inaptitude professionnelle il est convenu que les collaborateurs en situation de handicap bénéficient d'un point de carrière, avec un gestionnaire R.H., au minimum tous les 3 ans. Cet entretien, portant notamment sur les conditions d'emploi et de rémunération, peut être l'occasion d'identifier les besoins spécifiques en formation professionnelle des collaborateurs, en lien avec leur situation de handicap.

La D.R.H. portera une attention particulière aux besoins de développement des compétences mis en évidence dans les appréciations professionnelles des collaborateurs en situation de handicap afin de mettre en place les actions nécessaires.

Par ailleurs, au regard de l'impact possible du handicap sur la performance des collaborateurs, une attention particulière est portée à la préparation et au déroulement des entretiens d'appréciation, afin de définir les objectifs et les résultats attendus, en tenant compte de cette situation.

Préalablement à cette appréciation il est demandé aux managers de s'assurer, en lien avec le référent handicap ou le gestionnaire R.H., que la compensation partielle ou totale du handicap a été effective sur la période considérée.

De manière plus globale afin de prendre en compte dans le projet de parcours professionnel, les spécificités liées au handicap, les questions de santé au travail et de compensation du handicap font l'objet d'une attention particulière lors des entretiens professionnels.

Les personnes en situation de handicap qui souhaitent changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique, en lien avec leur situation de handicap, peuvent solliciter un rendez-vous avec le référent handicap ou le gestionnaire R.H. Les entreprises organisent ce rendez-vous dans les meilleurs délais (trois mois maximum).

Par ailleurs, en cas de changement de lieu, d'équipe ou d'outil de travail, un accompagnement spécifique est proposé au collaborateur en situation de handicap (cf. article 6.2).

Dans le cadre des entretiens de deuxième partie de carrière, une attention particulière est portée à la fatigabilité inhérente à la situation de handicap et aux moyens de formation nécessaires pour un maintien dans le poste de travail, une adaptation à l'évolution du métier, un renforcement ou un développement des compétences. Dans ce cadre, un travail collaboratif avec le médecin du travail permet de déterminer l'impact des restrictions à l'emploi sur l'activité professionnelle et d'identifier les mesures possibles de compensation du handicap.

Les entreprises veilleront chaque année à ce que, à compétences équivalentes, la proportion des salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une évolution salariale corresponde à minima à la proportion de l'ensemble des salariés en ayant bénéficié.

6. Recrutement et intégration des personnes en situation de handicap

Dans le cadre du présent accord, les entreprises poursuivront la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Les orientations en matière de recrutement de personnes en situation de handicap doivent tenir compte d'un certain nombre de facteurs externes et internes :

- le public des travailleurs handicapés en recherche d'emploi est un public dont les compétences ou les restrictions

à l'emploi peuvent se traduire par un décalage avec les niveaux d'exigence pour occuper les emplois actuels et futurs, ou avec les conditions d'exercice de certains emplois au sein de nos entreprises ;

— le réseau des partenaires dans le cadre d'une recherche d'emplois des travailleurs en situation de handicap est complexe et rend ainsi difficile le processus de recrutement des personnes en situation de handicap ;

— de nombreuses entreprises publiques et privées œuvrent actuellement pour le développement de leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap en recherchant des candidats présentant des profils similaires ;

— le contexte économique risque d'être moins porteur en termes de recrutement sur la période de l'accord ;

— dans la mesure où, à l'issue d'un C.D.D. ou d'une mission d'intérim ou d'un contrat en alternance, les entreprises sont susceptibles de proposer un C.D.I. et tenant compte du fait que toute forme de contrat favorise l'employabilité et l'insertion des personnes en situation de handicap, les parties conviennent de l'intérêt d'une politique de recrutement diversifiée en termes de contrats et de types de profil.

6.1) Recrutement de personnes en situation de handicap

Les recrutements s'intègrent dans la politique de recrutement globale des Banques Populaires.

6.1.A. Volume prévisionnel des recrutements

Sur la période triennale d'application de l'accord, les Banques Populaires prévoient de recruter 150 personnes reconnues travailleur handicapé.

Le nombre de recrutements pris en compte concerne :

— les C.D.I. ;

— les C.D.D. d'une durée supérieure à 6 mois ;

— les contrats en alternance (contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

Parmi ces recrutements, les Banques Populaires veilleront à conclure au minimum, et sur la durée de l'accord, 30 % de C.D.I. y compris les C.D.I. conclus à la suite d'un C.D.D., d'un contrat en alternance ou d'une mission d'intérim par exemple.

Parmi ces recrutements, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à recruter autant de femmes que d'hommes.

Conscientes que les demandeurs d'emploi en situation de handicap constituent souvent une population éloignée de longue date du marché du travail avec des ruptures dans les cycles professionnels et la formation initiale, les parties au présent accord souhaitent étendre les possibilités d'intégration professionnelle à toutes formes de contrats. Elles reconnaissent ainsi la priorité à l'insertion professionnelle quelle que soit le dispositif permettant celle-ci.

À cet effet, les Banques Populaires mettront tout en œuvre pour développer les contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).

Le recours aux contrats en alternance est en effet une réelle opportunité, qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié.

Pour ce faire, il est recherché tout partenariat local ou national favorisant les dispositifs d'alternance tel que le dispositif interbancaire HandiFormaBanque par exemple.

Les parties au présent accord considèrent que le recours aux missions temporaires peut être davantage utilisé.

Ainsi, une attention particulière sera accordée à la capacité des entreprises de travail temporaire à proposer des salariés en situation de handicap. Cet élément constituera un des critères de mesure de la qualité des prestations fournies par ces entreprises. Dans le cadre d'appel d'offres auprès des entreprises de travail temporaire (E.T.T.), il sera demandé à chacune de s'engager sur sa capacité à proposer des salariés en situation de handicap aux Banques Populaires.

Les contrats conclus avec des personnes en situation de handicap sont établis à temps plein ou à temps partiel pour tenir compte de leurs restrictions à l'emploi et notamment dans certains cas, de leur niveau de fatigabilité ou de leurs contraintes de soins.

6.1.B. Processus de recrutement

Il est rappelé que l'article L. 1132-1 al. 1 du Code du travail précise que, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, «aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage (...) en raison de son état de santé ou de son handicap». Le candidat, travailleur en situation de handicap, est ainsi recruté dans le cadre du même processus que les autres candidats.

Tout recrutement de travailleurs en situation de handicap opéré en application du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences du candidat et l'analyse de son potentiel évolutif. Ce recrutement intègre la prise en compte des restrictions à l'emploi liées au handicap.

Néanmoins au regard des difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap, le niveau de formation habituel requis peut être remplacé par une évaluation selon la méthode des habiletés ou tout type de méthode équivalente permettant de mesurer la capacité des candidats à effectuer telle ou telle opération. La recherche de compétences transposables est aussi un élément intégré dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap. Aussi, les entreprises examinent avec attention toutes les candidatures de personnes en situation de handicap y compris celles émanant de personnes peu qualifiées.

6.2. Intégration des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap nouvellement intégrées bénéficient par principe, dans chaque entreprise, du même dispositif d'intégration que les autres collaborateurs.

Toutefois, l'expérience acquise lors de la mise en œuvre des précédents accords permet d'affirmer la nécessité d'un parcours d'intégration complémentaire, notamment pour les collaborateurs pour lesquels le handicap a pu conduire à une rupture de l'activité professionnelle ou pour lesquels le handicap et les restrictions à l'emploi ont une incidence sur le travail fourni.

L'identification par le médecin du travail au plus tôt de la prise de poste des restrictions à l'emploi du collaborateur permet de rechercher les pistes de compensation possible du handicap et de les mettre en œuvre avant la prise de poste. À ce titre la visite médicale de pré-embauche et le recours à un ergonome sont reconnus par les parties signataires comme des éléments facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, les Banques Populaires mettent en place un parcours d'intégration complémentaire pour chaque collaborateur en situation de handicap nouvellement intégré afin d'intégrer ses besoins spécifiques.

Ce parcours, établi avec le collaborateur partie prenante, devra comprendre :

- la remise d'une «fiche de synthèse» sur les mesures prévues au présent accord ainsi que les informations pratiques et contacts utiles ;
- un point avec le référent handicap de l'entreprise dans les 15 jours suivant la prise de poste ;
- durant la période d'essai :
 - un bilan mensuel réalisé entre le manager et le référent handicap ;
 - la sensibilisation et formation du responsable et de l'équipe de travail accueillante avec l'accord du collaborateur nouvellement intégré.

Dès la prise de fonction, compte tenu du handicap du collaborateur, des moyens complémentaires ajustés aux réalités locales peuvent par ailleurs être les suivantes :

- formation complémentaire permettant une remise à niveau ou une actualisation des connaissances, adaptation du parcours d'intégration aux contraintes spécifiques du handicap ;
- recours aux prestations d'un ergonome en vue de définir les aménagements de poste nécessaires, en lien avec le médecin du travail ;
- mise en œuvre d'un suivi et d'un conseil individualisé assuré par le référent handicap de l'entreprise et/ou un collègue de travail sensibilisé à l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap (accompagnant) ;
- soutien d'un partenaire extérieur spécialiste de l'intégration de personnes en situation de handicap.

Ces moyens seront, dans la mesure du possible et si cela est adapté à la situation, déployés en amont de l'arrivée du collaborateur. L'entreprise veillera notamment à informer au préalable l'équipe accueillante de l'arrivée d'une personne en situation de handicap, sous réserve de la préservation de l'anonymat lorsque celui-ci est souhaité.

Dans le cadre de l'alternance, les entreprises porteront une attention particulière à la progression des personnes en situation de handicap.

6.3. Accueil de stagiaires en situation de handicap

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap et de développer la recherche de candidats, les parties signataires affirment leur volonté d'accueillir au sein des Banques Populaires des stagiaires en situation de handicap.

L'accueil de stagiaires, au-delà du développement de savoir-faire indispensable au cursus, a aussi une vertu pédagogique vis-à-vis des managers et des collectifs de travail et contribue fortement à faire évoluer la vision portée sur les personnes en situation de handicap et leur place dans l'entreprise.

Les parties signataires sont conscientes de la difficulté à accueillir des stagiaires car les étudiants en situation de handicap sont peu nombreux et les partenariats avec les écoles et universités difficiles à mettre en place du fait de la multiplicité des intervenants.

C'est pourquoi, tous les types de stage seront favorisés :

-
- stages pour lesquels l'Etat et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire - art. L. 6341-3 du code du travail,
 - stages organisés par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 du Code du travail (AGEFIPH) «Appui Projet»,
 - stages prescrits par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail (Pôle Emploi),
 - stages représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L.331-4 du code de l'éducation,
 - stages en milieu professionnel, au titre de l'art. 27 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels et du titre IV de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Malgré les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accord 2011/2013, les opportunités de partenariats avec des associations, écoles et universités sensibilisées au sujet du handicap et œuvrant en faveur de l'accès aux formations supérieures des étudiants en situation de handicap, seront étudiées avec attention.

Dans le même sens, toutes les actions visant à faire connaître la politique en faveur des travailleurs en situation de handicap de la branche Banque Populaire et à favoriser l'intégration des jeunes en situation de handicap dans le monde de l'entreprise (ex : dispositifs de diffusion des offres, sensibilisation d'ambassadeurs écoles sur le handicap,...) seront favorisées.

6.4. Moyens dédiés au recrutement et à l'insertion des personnes en situation de handicap

Face aux difficultés de recrutement de travailleurs en situation de handicap, les parties conviennent de la nécessité de disposer de moyens spécifiques liés notamment au développement de partenariats et à la communication externe.

6.4.A. Développement des partenariats

Pour atteindre les objectifs en matière de recrutement et d'accueil de stagiaires en situation de handicap, le renforcement des partenariats avec les structures du placement et de la formation des personnes en situation de handicap est poursuivi.

Ces partenariats ont pour objectifs :

- de mieux faire connaître les besoins de recrutement des différentes entreprises,
- de préciser les principaux métiers de la branche Banque Populaire,
- de développer le nombre de candidatures.

Il est rappelé que chaque Banque Populaire est en charge du développement des partenariats dans son bassin d'emploi, les partenaires étant implantés au plus près de l'activité économique.

Ces partenariats peuvent prendre les formes suivantes :

- la mise en place de conventions et engagements avec des organismes spécialisés (HandiFormaBanque, Pôle Emploi, Cap Emploi, MDPH, A.F.I.J., association Tremplin, C.R.P., missions locales...) et la transmission des offres d'emploi,
- les partenariats avec les Conseils Régionaux et Généraux et structures régionales (P.R.I.T.H.),
- la participation à des forums régionaux spécifiques,
- le recours à des cabinets de recrutement et sites spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- la collaboration avec les C.R.P., écoles ou universités implantées nationalement et localement,
- les spécifications sur les sites intranet et internet du recrutement de collaborateurs en situation de handicap (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel).

La Mission Handicap Nationale a pour rôle d'assurer :

- le développement des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de la formation des personnes en situation de handicap, mais aussi avec des annonceurs spécialisés,
- l'élaboration de tout support visant à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La mise en place d'actions internes aux entreprises (type «portes ouvertes», «découvertes métiers») sera privilégiée dans la recherche d'une meilleure efficacité du sourcing.

6.4.B- Plan de communication externe

La Mission Handicap Nationale en complémentarité des actions des entreprises, met en œuvre les dispositifs de communication externe suivants :

- plan de communication externe recrutement branche avec mise à disposition des entreprises de supports de communication,

-
- promotion sur le site internet Groupe de recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec création d'un espace dédié intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel,
 - élaboration d'un plan national de communication avec des organismes et revues spécialisées.

7. Recours au secteur adapté et protégé

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est insuffisamment porté par l'emploi indirect : 0,37 % à fin 2012 pour un objectif de 0,5 % à fin 2013 et une possibilité légale d'atteindre 3 %.

Les parties signataires considèrent que l'augmentation du recours au secteur adapté et protégé représente un levier indispensable pour poursuivre la progression du taux d'emploi de la branche et pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Elles décident donc d'accroître encore leurs ambitions dans cette direction.

Cette position repose notamment sur les constats suivants :

- Le contexte économique et les difficultés de recrutement des personnes en situation de handicap limiteront les possibilités d'embauche au sein des entreprises dans les prochaines années ;
- Malgré les aménagements et accompagnements prévus par les entreprises, certaines personnes, au regard de la nature de leur handicap, ne peuvent accéder au milieu ordinaire ;
- Le recours au secteur adapté et protégé peut constituer une première étape dans l'insertion des personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire à terme.

Le développement des activités confiées au secteur adapté et protégé constitue donc une des priorités de l'accord. Il s'agit d'un des axes de développement de la Responsabilité Sociale d'Entreprise concrétisé dans le projet Phare (Politique Handicap et Achat Responsable) et la charte attenante.

Il est convenu entre les parties que le taux d'emploi indirect de la branche sera porté à l'issue de la période triennale au minimum à 0,6 %.

Afin d'atteindre l'objectif fixé, de nouvelles actions seront engagées avec l'appui de BPCE Achats et des fonctions achats des entreprises, à savoir :

- la réalisation d'un diagnostic interne des pratiques de sous-traitance et d'achats permettant à chaque entreprise d'identifier les possibilités et les conditions de recours à la sous-traitance et de partager plus largement les bonnes pratiques entre les entreprises ;
- la mise à jour régulière des Établissements pouvant répondre aux besoins d'achats et de prestations souhaitées et leur référencement par BPCE Achats ;
- l'intégration par les services achats, d'EA et ESAT dans les appels d'offre ;
- l'intégration du recours au secteur adapté et protégé dans les appels d'offre auprès des prestataires ordinaires et dans les contrats signés avec eux ;
- la mise en place d'un plan d'actions par chaque fonction achats de Banque Populaire avec l'appui de BPCE Achats ;
- la sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel pour leurs activités d'œuvres sociales telles que les événements pour le personnel, les repas pour les Institutions Représentatives du Personnel,...

Dans le cadre du recours au secteur adapté et protégé, les Banques Populaires veilleront dans la mesure du possible à développer des conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des entreprises prestataires.

Dans le même esprit, les entreprises veilleront, lorsque cela sera possible, à recruter des salariés intervenant pour le secteur adapté et protégé qui présenteraient les compétences nécessaires à la prise en charge d'emploi au sein de l'entreprise.

Au-delà du développement des prestations confiées et conscientes des difficultés que rencontrent les entreprises du secteur adapté et protégé pour asseoir leur développement, les parties signataires de l'accord souhaitent, dans la mesure du possible, apporter une aide spécifique aux E.S.A.T. ou E.A. pour favoriser leur développement.

Ces aides en moyens et compétences concerneront, conformément à la réglementation, des aides à la formation et des aides techniques.

8. Sensibilisation et formation des acteurs internes

Plusieurs modules de formation sur le handicap ont été déployés à l'attention de différents acteurs des Banques Populaires au cours des précédents accords, notamment à l'attention de la filière R.H. (recrutement, gestion de carrière), des managers, des Institutions Représentatives du Personnel. Ces formations ont permis de faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap et l'emploi de celles-ci.

Le présent accord s'attachera :

- à poursuivre cette sensibilisation vis-à-vis de tous les collaborateurs et en priorité vis-à-vis de ceux n'ayant pu

en bénéficier à ce jour,

- à actualiser et renforcer les compétences des principaux acteurs intervenant dans la gestion du handicap (services de santé au travail, référents Handicap notamment),
- à renforcer la sensibilisation des collaborateurs qui sont amenés à travailler avec une personne en situation de handicap.

La poursuite de l'investissement sur ces deux axes contribuera à l'atteinte des objectifs de l'accord sur le volet de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

8.1) Actions de sensibilisation relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap

La sensibilisation a vocation à faire disparaître les réticences et préjugés liés au handicap.

Les parties conviennent de l'importance de prolonger les actions engagées dans le cadre du précédent accord et d'en développer de nouvelles pour poursuivre le travail de sensibilisation aidant au changement des représentations.

En interne, la sensibilisation par les outils de communication visera les managers, les Institutions Représentatives du Personnel, les équipes R.H., les fonctions Achats et informatique, et plus largement l'ensemble des collaborateurs des entreprises du périmètre de l'accord.

La Mission Handicap Nationale met à la disposition des entreprises l'ensemble des outils de communication et de sensibilisation sur le handicap et l'emploi des personnes en situation de handicap nécessaires à la mise en œuvre de l'accord.

Les outils de sensibilisation peuvent concerner :

- la conception d'une synthèse du bilan de l'accord 2011 - 2013,
- une plaquette d'information sur l'accord 2014 - 2016,
- la mise à jour du guide sur les handicaps,
- une communication de l'accord de branche sur le site intranet (intégrant les normes d'accessibilité aux personnes en situation de handicap visuel),
- un dispositif d'information et de communication à destination des entreprises pour diffusion auprès des collaborateurs,
- une actualisation de l'espace dédié au handicap sur l'intranet et l'internet de la branche,
- des outils pédagogiques de sensibilisation sur le handicap,
- un bilan intermédiaire et final du présent accord.

La mise à disposition de supports plus spécifiquement orientés sur les bonnes pratiques et utilisables par les managers et les directions concernées de l'entreprise pourra être étudiée en fonction des besoins :

- recrutement,
- maintien dans l'emploi,
- achat et sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé.

Afin de favoriser la sensibilisation, les différents canaux seront utilisés et notamment les nouvelles technologies telles que site intranet, visioconférence, ...

À partir de ces éléments, les Banques Populaires élaborent un programme de sensibilisation de leur personnel utilisant les supports proposés par la Mission Handicap Nationale, mais aussi tout autre support élaboré de façon spécifique (outils pédagogiques de sensibilisation, organisation de journées de sensibilisation en interne, participation à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, outils de communication interne permettant de relayer efficacement les informations sur le développement de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap).

8.2) Formation des acteurs internes à l'emploi des personnes en situation de handicap

Au-delà des actions de sensibilisation déterminantes pour dépasser les préjugés et idées reçues et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de formation plus ciblées seront mises en place selon les besoins :

- Formation des nouveaux référents handicap : les obligations et dispositifs en faveur du handicap, les principaux acteurs, la politique de la branche Banque Populaire et les moyens à disposition.
- Formation des référents en place et de la Mission Handicap Nationale : actualisation des compétences, animation et déploiement de l'accord.
- Formation des gestionnaires R.H. : le recrutement, l'accueil et l'intégration au poste, le maintien dans l'emploi, le reclassement de travailleurs en situation de handicap dont les moyens de compensation sont épuisés, la démarche d'accompagnement individuel.
- Formation des Managers : l'accueil, le management au quotidien, le maintien dans l'emploi et l'évolution d'un col-

laborateur en situation de handicap.

— Formation des représentants du personnel : sensibilisation au handicap, orientation des salariés reconnus travailleurs handicapés ou pouvant se faire reconnaître travailleur handicapé vers les interlocuteurs compétents, accompagnement dans le maintien dans l'emploi.

— Formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap : développement de la connaissance du handicap, identification des comportements à adopter au sein de l'équipe de travail.

— Formation des personnes occupant des fonctions qui interviennent dans les domaines du maintien en emploi (moyens généraux, informatique,...) ou du recours au secteur adapté et protégé (fonction achats).

L'ensemble de ces formations fait l'objet du développement d'une offre nationale par la Mission Handicap. Les formations sont déclinées en tant que de besoin, au niveau des Banques Populaires, afin de favoriser l'emploi des col-laborateurs en situation de handicap.

9. Organisations et moyens dédiés au pilotage du projet

Les enseignements issus de la mise en œuvre du précédent accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap montrent toute l'importance du pilotage du projet aux niveaux branche et entreprise.

Ce pilotage est assuré par :

- une Mission Handicap Nationale en charge de piloter le plan d'action global et d'accompagner les entreprises,
- un comité de pilotage au sein de la D.R.H. en entreprise, en charge de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'action annuel,
- un Référent Handicap Entreprise.

9.1) Mission Handicap Nationale

La Mission Handicap Nationale, assurée par la D.R.H. Groupe BPCE, a pour objet de :

- piloter la mise en œuvre de l'accord de branche,
- assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche et représenter la branche dans les instances nationales sur les questions de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- animer le réseau de Référents Handicap notamment dans le cadre du partage d'expériences,
- accompagner les entreprises dans la conception de leur plan d'action annuel,
- consolider les résultats obtenus par le biais non seulement des D.O.E.T.H., mais aussi des analyses qualitatives fournies par les entreprises,
- assurer le suivi du budget et notamment veiller à l'utilisation conforme des lignes budgétaires de l'accord,
- préparer les éléments nécessaires pour la commission de suivi de l'accord,
- entretenir les relations avec la D.G.E.F.P. et fournir à celle-ci l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation de la politique d'emploi mise en œuvre.

La Mission Handicap Nationale est composée d'un Responsable de Mission, d'un Chef de Projet et d'un Assistant, à raison d'1.5 ETP pour la branche Banque Populaire.

9.2) Comité de Pilotage Handicap

Conscientes que la politique handicap doit être portée au plus haut niveau et relever d'un projet transversal d'entreprise, les Banques Populaires mettent en place un Comité de Pilotage Handicap dont elles définissent la composition et la fréquence des réunions au regard de leur taille, des efforts à réaliser pour améliorer leur taux d'emploi et des moyens dont elles disposent dans le cadre de leur budget. La Direction des Ressources Humaines et la fonction Achats sont représentées dans ce comité de pilotage.

Le Comité de Pilotage Handicap a pour objet, au regard de l'état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap, de proposer à la Direction Générale, à la Direction des Ressources Humaines et à la fonction Achats un plan d'actions annuel visant à atteindre les objectifs de l'accord de branche.

L'engagement de toutes les Banques Populaires est un facteur essentiel de réussite de la politique Handicap au niveau de la branche Banque Populaire. Le présent accord sera décliné à travers un plan d'actions annuel intégrant les principaux objectifs et indicateurs pour chaque entreprise.

Ce plan d'action aborde les différents axes de l'accord :

- maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- développement de l'employabilité des personnes en situation de handicap,
- recrutement et insertion des travailleurs en situation de handicap,
- recours au secteur adapté et protégé,

— sensibilisation et formation des équipes.

9.3) Référent Handicap Entreprise

Dans la continuité des précédents accords et fort des expériences réussies, un Référent Handicap Entreprise est nommé dans chaque Banque Populaire qui en informe les salariés. Le Référent Handicap Entreprise anime la politique handicap de son entreprise et coordonne avec le Comité de Pilotage Handicap la mise en œuvre du plan d'action au sein de son entreprise. Une lettre de mission précise le temps alloué pour remplir cette mission, équivalent au minimum à 30 % du temps d'activité du Référent Handicap Entreprise.

Il veille :

- à la mise en œuvre de chacune des actions prévues dans l'accord de branche au sein de son entreprise,
- à la promotion de l'accord de branche auprès de l'ensemble des collaborateurs, mais aussi en externe auprès du réseau des partenaires,
- au développement du réseau des partenaires externes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes,
- à la mise à jour régulière des données concernant les salariés en situation de handicap et le budget de son entreprise ainsi qu'au reporting nécessaire au suivi de l'application de l'accord et du plan d'actions local auprès de la Mission Handicap Nationale.

L'animation du réseau des Référents Handicap Entreprise a été une réelle clé de succès de la mise en œuvre des précédents accords, notamment à travers la réflexion partagée sur la construction des plans d'action et sur l'échange de bonnes pratiques entre les Référents Handicap Entreprise. Pour poursuivre la dynamique impulsée, au minimum deux réunions annuelles auxquelles participent les Référents Handicap Entreprise sont organisées par la Mission Handicap Nationale.

Lors de ces réunions, des experts du handicap peuvent être invités afin d'éclairer les échanges des participants. Les Délégués Syndicaux de Branche des organisations syndicales signataires sont conviés à ces apports d'expertise.

9.4) Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Il est rappelé que les Institutions Représentatives du Personnel peuvent intervenir dans les démarches de maintien dans l'emploi notamment lors de l'identification des besoins d'adaptation des postes ou de l'organisation du travail.

À ce titre et conformément aux articles L. 2323-30 et L. 4612-11 du Code du travail, le Comité d'entreprise et le CHSCT sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou remise au travail des travailleurs en situation de handicap. Une présentation des dispositions du présent accord est réalisée par les entreprises auprès de leurs CHSCT et Comité d'entreprise.

10. Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent d'un nécessaire suivi de la mise en œuvre de l'accord de Branche.

Pour ce faire, le dispositif suivant est prévu :

10.1) Suivi au niveau de la branche

Le suivi au niveau de la branche est assuré par une Commission de suivi de l'accord. Cette Commission étudie le bilan de la mise en œuvre de l'accord et peut contribuer à son évolution en proposant, au regard des résultats obtenus et/ou des difficultés rencontrées, d'éventuels ajustements.

Deux réunions par an de la Commission de suivi branche sont organisées :

- 1^{ère} réunion : présentation du plan d'action de la branche de l'année en cours ;
- 2^{ème} réunion :
 - bilan de l'emploi des personnes en situation de handicap tant sur le plan quantitatif que qualitatif sur l'exercice écoulé,
 - bilan financier global de l'année écoulée et orientation de l'année en cours.

Les éléments sont remis aux membres de la Commission de suivi de branche 7 jours avant la tenue des réunions.

La Commission de suivi branche est composée de 2 représentants par Organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la D.R.H. Groupe BPCE, dont un représentant de la Mission Handicap Nationale.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de branche lors des réunions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Effectués sur le temps de travail, les délais de route ne doivent pas excéder une demi-journée pour l'aller, ainsi que le retour. Cette limite est portée à une journée pour les collaborateurs des Banques Populaires situées en dehors du

territoire métropolitain.

Les frais de repas et d'hébergement sont remboursés sur la base des frais réels engagés dans la limite d'un montant fixé par l'organe central et communiqué aux Organisations syndicales. Chaque demande de prise en charge est accompagnée des justificatifs originaux.

Les frais de déplacement pour se rendre aux réunions de la Commission de suivi sont remboursés dans les mêmes conditions.

10.2) Suivi au niveau des entreprises

Les parties au présent accord soulignent le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises veillent au partenariat avec les partenaires sociaux dans le cadre de leurs missions respectives.

Elles présentent à ce titre aux CHSCT et Comité d'entreprise :

- le plan d'action handicap de l'entreprise,
- le bilan de l'emploi de l'année écoulée des personnes en situation de handicap de l'entreprise tant sur le plan quantitatif que qualitatif à partir des critères du présent accord et du plan d'actions de l'entreprise,
- le bilan financier global de l'année écoulée.

Aucune information sur les situations individuelles ne pourra être communiquée.

10.3) Bilan à la D.G.E.F.P.

Chaque année un rapport complet permettant d'apprécier l'évolution de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'évolution du taux d'emploi et l'état d'avancement du plan d'action prévu dans l'accord est adressé et présenté à la D.G.E.F.P.

Cette présentation fait l'objet d'une analyse des réussites, mais aussi des difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord et de la recherche de mesure de réajustement permettant d'atteindre, à l'issue de l'accord, les objectifs fixés.

11. Budget de l'accord Handicap

Le calcul de l'obligation d'emploi pour chacune des Banques Populaires s'effectue au niveau de chaque entreprise.

La somme des D.O.E.T.H. de toutes les Banques Populaires permet de :

- mesurer le résultat de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de la branche,
- déterminer le montant du budget alloué à la politique globale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Chaque entreprise réalise à partir de l'outil mis à disposition sa D.O.E.T.H. au plus tard pour le 28 février de l'année.

Un reporting détaillé des dépenses effectuées tant par la Mission Handicap Nationale que par les entreprises est réalisé sur un outil de gestion spécifique.

Le budget prévisionnel de l'accord est fourni en annexe 2 du présent accord à titre indicatif.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'insertion au sein de la branche.

11.1) Ressources de la Mission Handicap Nationale

Pour financer les actions de la Mission Handicap Nationale et plus particulièrement les actions faisant l'objet d'une mutualisation entre les Banques Populaires, chaque entreprise versera, à la Mission Handicap Nationale, l'équivalent de 25 % de son budget défini par sa D.O.E.T.H. au titre de la première année.

Au cours des trois années d'application de l'accord, il est procédé à un réajustement du budget et de la quote-part nationale au regard des actions réalisées et des montants des contributions dus.

L'appel de fonds de la quote-part nationale, est réalisé pour l'année, au 31 mars sur la base du montant prévisionnel déterminé par les D.O.E.T.H. remontées à la Mission Handicap Nationale et fait l'objet d'un réajustement le 31 mars de l'année suivante après établissement de la D.O.E.T.H. définitive. Le budget non utilisé une année est reporté sur l'exercice suivant.

Il est convenu entre les parties que 90 % du budget non consommé du précédent accord, est reporté sur le présent accord sur une ligne budgétaire spécifique, sous réserve de l'accord de l'autorité d'agrément.

Ce report est destiné à financer les projets nationaux suivants :

- l'accompagnement des entreprises dans le développement de l'accessibilité des postes de travail notamment des

collaborateurs déficients visuels et auditifs et le soutien aux innovations technologiques,

- la mise en œuvre de dispositifs de formation favorisant le développement des compétences et de la qualification des personnes en situation de handicap au sein des entreprises,
- la dynamisation des achats auprès du secteur adapté et protégé dans le prolongement du programme PHARE.

Chaque projet fait l'objet d'une présentation lors des Commissions de Suivi de branche.

11.2. Ressources des Missions Handicap Entreprises

Chaque entreprise conservera pour financer son plan d'actions spécifique 75 % du montant de sa D.O.E.T.H. dans le respect des arbitrages par ligne budgétaire définis nationalement.

Toutefois, une mutualisation des soldes non consommés par certaines entreprises pourra être réalisée sur la base de l'accord de chacune des entreprises concernées.

12. Durée, Révision, Publicité

12.1. Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

L'entrée en vigueur de celui-ci est néanmoins subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

Les conditions de validité remplies, il est entendu que les avantages tirés de ce présent accord cesseront de plein droit de produire leurs effets au 31 décembre 2016, date de fin d'application de celui-ci. Cet accord ne pourra en aucun cas, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Les parties conviennent de se réunir quatre mois avant l'arrivée du terme ci-dessus mentionné afin d'étudier les conditions de conclusion d'un nouveau dispositif.

12.2. Demande de révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

12.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Glossaire

AGEFIPH : Association pour la gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées

AFIJ : Association pour la facilitation de l'insertion des jeunes diplômés

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Elle octroie la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés et a remplacé la COTOREP

Cap Emploi : Réseau spécialisé dans le placement de personnes handicapées

Tremplin : Club d'entreprise en charge de l'insertion des personnes handicapées

ESAT : Établissement et services d'aides par le travail

EA : Entreprise adaptée

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

CRP : Centre de rééducation professionnelle

DOETH : Déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapé
PRITH : Programme régional d'insertion des travailleurs handicapés
LSF : Langue des signes française
RLH : Reconnaissance de la lourdeur du handicap
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées
DGEFP : Direction Générale de l'emploi et de la formation professionnelle

Annexe 2 - Budget de l'accord

	2014	2015	2016
Maintien en emploi	30 %	30 %	30 %
Formation	17 %	17 %	17 %
Embauche et insertion	15 %	15 %	15 %
Information/sensibilisation	15 %	15 %	15 %
Pilotage et suivi	13 %	13 %	13 %
Recours au SAP	10 %	10 %	10 %
TOTAL	100 %	100 %	100

Par ailleurs, l'accord du 15 novembre 2006 non étendu prévoit que les périodes d'absence au titre du congé de maternité supplémentaire prévu par la convention collective sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté

De même, la période d'absence pour congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté. Ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises qui, au 15 novembre 2006, ont déjà conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ce, pour la durée prévue dudit accord d'entreprise.

