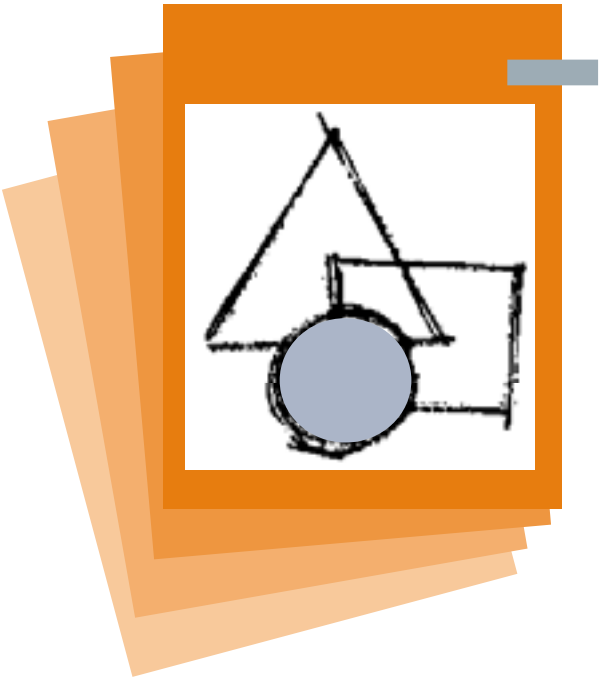
# CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE du 10 janvier 2000

# & ACCORDS PROFESSIONNELS

**Version mise à jour au 1er juillet**

# 2021



**13è édition**

# SOMMAIRE


- Arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque et d'accords conclus dans le cadre de celle-ci 18 à 21

**CONVENTION COLLECTIVE DU 10 JANVIER 2000** 22 à 24

titre I – **DISPOSITIONS GÉNÉRALES** 22 à 24

- article 1 Champ d'application 22
- article 2 Durée 23
- article 3 Adhésion 23
- article 4 Modes d'évolution de la convention collective 23 à 24
- article 5 Modalités de transition 24

titre II – **DIALOGUE SOCIAL** 25 à 32

**chapitre 1**

COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI 25 à 32

- article 6 Compétences des commissions 25
- article 7 Organisation générale 25 à 26
- article 8 Fonctionnement 27 à 31
- article 9 Indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires 32

**chapitre 2**

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL 33 à 41

- article 10 Liberté syndicale 33 à 34
- article 11 Autorisations d'absence 34 à 38
- article 12 Congés des permanents syndicaux 38
- article 13 Délégués du personnel 38 à 39
- article 14 Comités d'entreprise et d'établissement 39
- article 15 Comité central d'entreprise 40
- article 16 Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail 41
- article 17 Réintégration professionnelle 41

titre III – **CONTRAT DE TRAVAIL** 42 à 57

**chapitre 1**
EMBAUCHE – PÉRIODE D'ESSAI 42 à 43
- article 18 Embauche 42
- article 19 Période d'essai 43

**chapitre 2**
CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE 44
- article 20 Contrat d'auxiliaire de vacances 44
- article 21 (réservé) 44

**chapitre 3**
PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DÉONTOLOGIE 45 à 46
- article 22 Liberté d'opinion 45
- article 23 Non-discrimination et égalité professionnelle 45
- article 24 Principes de déontologie 46

**chapitre 4**
SANCTIONS 47
- article 25 Sanctions 47

**chapitre 5**
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 48 à 57
- article 26 Licenciement pour motif non disciplinaire 48 à 49
- article 27 Licenciement pour motif disciplinaire 50 à 51
- article 28 Licenciement en cas de condamnation 51
- article 29 Licenciement pour motif économique 51 à 55
- article 30 Préavis 55 à 56
- article 31 Départ à la retraite 56
- article 32 Mise à la retraite 57

titre IV – **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES** 58 à 63

**chapitre 1**
CLASSIFICATION 58 à 63
- article 33 Grille de classification 58 à 63
- article 34 Grille de correspondance 63
- article 35 Métiers-repères 63

**chapitre 2**
ÉVALUATION 64
◆ article 36 Évaluation 64

**chapitre 3**
MOBILITÉ 65
◆ article 37 Mobilité 65

**chapitre 4**
FORMATION 65 à 67
◆ article 38 Formation 65 à 67

titre V – **RÉMUNÉRATION** 68 à 73
**chapitre 1**
DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE 68 à 72
◆ article 39 Versement et composition des salaires de base 68
◆ article 40 Salaires minima conventionnels 68 à 69
◆ article 41 Garantie salariale individuelle 69 à 70
◆ article 42 Négociation annuelle de branche 70 à 71
◆ article 43 Prime de diplôme 71
◆ article 44 Prime de transport 71 à 72
◆ article 45 Indemnités diverses 72

**chapitre 2**
MODALITÉS D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE 72 à 73
◆ article 46 Principe d'application 72
◆ article 47 Modalités de versement des salaires 73
◆ article 48 Mesures salariales 73

titre VI – **PARTICIPATION** 74
◆ article 49 - Participation des salariés aux résultats 74

titre VII – **GARANTIES SOCIALES** 75 à 86
◆ article 50 Mise en œuvre des garanties sociales 75

**chapitre 1**
MATERNITÉ – ADOPTION 76 à 79
- article 51 Maternité 76 à 77
- article 52 Adoption 77 à 78
- article 53 Dispositions diverses 78 à 79

**chapitre 2**
MALADIE 80 à 83
- article 54 Maladie 80 à 82
- article 55 Temps partiel thérapeutique 82
- article 56 Maladie de longue durée 82
- article 57 Absences pour maladie ou cure thermale non rémunérée 83

**chapitre 3**
INVALIDITÉ 83
- article 58 Invalidité 83

**chapitre 4**
CONGÉS PARTICULIERS 84 à 86
- article 59 Absences pour événements familiaux 84 à 85
- article 60 Autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié 85 à 86

titre VIII **– TEMPS DE TRAVAIL** 87 à 93
**AVENANT DU 29 MAI 2001**

**chapitre 1**
DURÉE DU TRAVAIL 87 à 89
- article 61 Temps de travail effectif 87 à 88
- article 62 Heures supplémentaires et repos compensateur 88
- article 63 Répartition du temps de travail 89

**chapitre 2**
CONGÉS PAYÉS 89 à 91
- article 64 Droits à congés payés 89 à 90
- article 65 Période de référence Acquisition des droits 90
- article 66 Ordre de départ en congé Prise des congés 90 à 91

**chapitre 3**
JOURS FÉRIÉS 91 à 93
- article 67 Principe 91
- article 68 Dispositif d'application 91 à 93

**ANNEXES** 94 à 112

titre I
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES** 95 à 98
- annexe I Modalités de transition 95 à 98

titre III
**CONTRAT DE TRAVAIL** 98 à 99
- annexe II Commission paritaire de recours interne 98 à 99

titre IV
**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES** 100 à 107
- annexe III Glossaire 100 à 101
- annexe IV Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification conventionnelle 102
- annexe V Métiers-repères 103 à 107

titre V
**RÉMUNÉRATION** 108 à 112
- annexe VI Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 01/04/2011 108
- annexe VII Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 01/04/2011 109
- annexe VIII Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41) à l'ancienneté au 01/04/2011 110
- annexe IX Prime de transport 111
- annexe X Références pour l'application de l'article 49 (indemnités diverses) 112

**RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE** 113 à 115

**DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE CESSATIONS D'ACTIVITÉ DU 15 JANVIER 2001** 116

**ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001** 117 à 136

- Avenant à l'article 6-2 chapitre 2 de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 29 mai 2001 137
- Arrêté du 23 octobre 2001 portant extension d'un accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques 138 à 139
- Arrêté du 24 décembre 2001 portant extension d'un avenant du 12 novembre 2001 à l'accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques 140 à 141

**ACCORD RELATIF AUX PRIMES DE DIPLÔME DU 3 SEPTEMBRE 2001** 142

**ACCORD DU 7 JUILLET 2003 PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)** 143 à 158

**ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRES** 159 à 180

**ACCORD DU 29 MARS 2005 RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE** 181 à 187

- Arrêté du 18 juillet 2005 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 188 et 189

**ACCORD DE TRANSPOSITION DE L'ACCORD DU 8 JUILLET 2005 SUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES BANQUES, MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000** 190 à 192

**ACCORD DU 27 MARS 2006 MODIFIANT L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)** 194 à 196

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE** 197 à 214

- Arrêté du 22 juin 2007 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 215 à 216

**ACCORD DU 29 MAI 2007 MODIFIANT L'ARTICLE 8-2 : FORMATION « RECOURS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000** 217 à 218

- Arrêté du 17 décembre 2007 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 219 à 220

**ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE)** 221 à 236

**AVENANT DU 22 AVRIL 2008 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)** 237 à 238

**ACCORD DU 9 JUILLET 2008 SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE** 239 à 251

- Arrêté du 21 avril 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 252 à 253

**ACCORD SALARIAL 2008 DU 24 NOVEMBRE 2008** 254 à 260

**ACCORD DU 26 MAI 2009 CONCLU EN APPLICATION DU TITRE III-B DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 ET DE LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL** 261 à 278

- Arrêté du 18 décembre 2009 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 279 à 280

**AVENANT DU 26 OCTOBRE 2009 À L'ARTICLE 54 – MALADIE – DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE** 281 à 283

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009 SUR LE PHÉNOMÈNE DES INCIVILITÉS ET DES VIOLENCES À L'OCCASION DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLE** 284 à 294

- Arrêté du 17 mai 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 295 à 296

**ACCORD DU 8 MARS 2010 MODIFIANT L'ANNEXE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE** 297 à 304

- Arrêté du 18 octobre 2010 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 305 et 306

**AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2010 À L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE** 307 et 308

- Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010 309 et 310

**ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION « APPROBATION »** 311 à 316

- Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 317 et 318

**ACCORD SALARIAL DU 31 JANVIER 2011** 319 à 325

- Arrêté du 7 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 326 et 327

**ACCORD DU 17 JUIN 2011 RELATIF AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL** 328 à 340

- Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la banque 341 et 342

**ACCORD DU 4 JUILLET 2011 PORTANT CRÉATION D'OPCABAIA** 343 à 357

- Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'un avenant relatifs à la création de l'OPCA interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance 358 et 359

**AVENANT DU 12 OCTOBRE 2011 À L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011 PORTANT CRÉATION D'OPCABAIA** 360 à 367

- Arrêté du 9 novembre 2011 portant agrément d'organismes collecteurs paritaires des fonds de la formation professionnelle continue au titre du plan et de la professionnalisation en application des 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 6332-7 du Code du travail 368 à 370

**ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2011 SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES** 371 à 403

**ACCORD DU 20 AVRIL 2012 SUR LA CRÉATION DE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES À COMPÉTENCE FERMÉE POUR LA PROFESSION BANCAIRE (SSTIB)** 404 à 413

**AVENANT DU 20 AVRIL 2012 À L'ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE)** 414 à 424

**AVENANT DU 20 AVRIL 2012 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 (MODIFIÉ PAR AVENANTS DES 27 MARS 2006 ET 22 AVRIL 2008) PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)** 425 à 432

**ACCORD SALARIAL DU 5 FEVRIER 2013** 433 à 439

- Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants salariaux 440

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2014 PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011 CONCERNANT LA CREATION D'OPCABAIA ET SON AVENANT DU 12 OCTOBRE 2011** 441 à 452

**ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 9 FÉVRIER 2015** 453 à 487

- Arrêté du 26 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la banque 488 et 489

**PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ RELEVÉ DE CONCLUSIONS DU 9 FÉVRIER 2015** 490 à 495

**ACCORD MODIFIANT L'ARTICLE 36 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 9 FÉVRIER 2015** 496 à 497

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2015 MODIFIANT L'ARTICLE 8-2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000** 498

- Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017 499 à 500

**ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2015 PORTANT DEMANDE DE RÉVISION DE L'ARTICLE L 6241-6 DU CODE DU TRAVAIL RELATIF AU FINANCEMENT DES CENTRES DE FORMATION DES PROFESSIONS DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE PAR LA TAXE D'APPRENTISSAGE** 501 à 503

**ACCORD SALARIAL DU 15 FÉVRIER 2016** 504 à 508

- Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux 509 à 514

**ACCORD SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DU 29 FÉVRIER 2016** 515 à 527

**ACCORD RELATIF À LA SÉCURITÉ DES AGENCES BANCAIRES DU 30 MAI 2016** 528 à 539

- Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 janvier 2017 540 à 541

**ACCORD SALARIAL DU 13 JANVIER 2017** 542 à 546

- Arrêté du 21 juillet portant extension d' accords et d'avenants salariaux 547 à 553

**ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE, A LA MIXITE ET A LA PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE DU 17 MARS 2017** 554 à 570

- Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension dun accord conclu dans le cadre de la convention collective de la banque 571 à 572

**AVENANT DU 18 SEPTEMBRE 2017 A L'AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2010 DE L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000** 573 à 574

- Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'avenant à la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 575 à 576

**ACCORD D'INTERESSEMENT DE BRANCHE DES BANQUES DU 21 NOVEMBRE 2017** 577 et 591

- Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la banque 592 à 593

**AVENANT AUX ARTICLES 6, 7 ET 8 DU TITRE II, CHAPITRE 1 « COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000** 594 et 597

**AVENANT PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 29 FEVRIER 2016 RELATIF AU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL** 598 et 599

**ACCORD DE CONSTITUTION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES "ATLAS, SOUTENIR LES COMPETENCES"** 600 à 642

**ACCORD SALARIAL DU 7 FÉVRIER 2019** 643 à 647

**ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BANQUES DU 5 FÉVRIER 2020** 648 à 692

**ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) DU 19 MAI 2020** 693 à 705

**INDEX LEXICAL** 706 à 714

# AVERTISSEMENT

Par arrêté d'extension ci-joint du 17 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004), la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, ses annexes et des accords conclus dans le cadre de celle-ci ont été étendus et sont ainsi rendus obligatoires pour toutes les entreprises, même non adhérentes à l'AFB, 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 (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.

Les dispositions exclues de l'extension (quatre au total) et celles ayant fait l'objet de réserves sont annotées et signalées par des astérisques **(*)**, **(**)**.

*JO* n° 288 du 11 décembre 2004, page 21106, texte n° 64
Décrets, arrêtés, circulaires
Conventions collectives

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale

# ARRÊTÉ DU 17 NOVEMBRE 2004 PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE CELLE-CI (N° 2120)

NOR : SOCT0412195A

Le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, complétée par dix annexes ;

Vu l'avenant du 3 juillet 2000 modifiant l'article 11, relatif aux autorisations d'absence, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 29 mai 2001 créant le titre VIII, relatif à la durée du travail, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 3 septembre 2001 relatif aux primes de diplôme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 29 octobre 2002 remplaçant les annexes VI et VII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 27 novembre 2002 sur la sécurité des agences bancaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 16 juillet 2004 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 août 2003 et du 8 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous commission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la bourse, les dispositions :

– de ladite convention collective nationale, complétée par dix annexes, à l'exclusion :

– de l'avant-dernier alinéa du paragraphe a de l'article 29-2 (Procédure pour licenciement collectif pour motif économique) du chapitre 5 (Rupture du contrat de travail) du titre III susmentionné, contraire aux dispositions combinées desarticles L. 321-1, alinéa 2, et L. 321-1-1, alinéa 1er, du Code du travail ;

– des termes : « et mise » de l'article 31 (Départ et mise à la retraite) du chapitre 5 susmentionné et des termes : « ou la mise » figurant au premier alinéa du même article 31 qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

– du dernier alinéa de l'article 50 (Mise en œuvre des garanties sociales) du titre VII (Garanties sociales), contraire à l'article L. 132-2-2 (III) du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;

– de l'annexe VIII.

Le troisième alinéa de l'article 20 (Contrat d'auxiliaire de vacances) du chapitre 2 (Contrat de travail spécifique) du titre III (Contrat de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 122-1-1 (3°) du Code du travail, les auxiliaires de vacances occupent des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Le cinquième alinéa de l'article 20 susvisé est étendu sous réserve de l'application du principe posé par l'article L. 122-3-3 du Code du travail, la rémunération que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne pouvant être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupé à un poste identique.

Le premier alinéa de l'article 23 (Non-discrimination et égalité profession-

nelle) du chapitre 3 (Principes généraux et déontologie) du titre III (Contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du Code du travail qui impose le respect du principe de non-discrimination du recrutement au licenciement.

Le paragraphe a de l'article 29-2 (Procédure pour licenciement collectif pour motif économique) du chapitre 5 (Rupture du contrat de travail) du titre III susvisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-1 et L. 321-3 et suivants du Code du travail.

Le paragraphe b de l'article 29-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-1 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 1er décembre 1998), les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements s'appliquant à l'ensemble du personnel de l'entrepriseet non aux seuls salariés du service ou de l'établissement concerné par la restructuration.

Le deuxième alinéa de l'article 31 (Départ et mise à la retraite) du chapitre 5 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du Code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 31 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du Code du travail et de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978.

Le dernier alinéa de l'article 38 (Formation) du chapitre 4 (Formation) du titre IV (Gestion des ressources humaines) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 934-2 du Code du travail tel qu'il résulte de l'article 16 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la négociation de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle étant désormais triennale.

L'article 59-1 (Autorisation d'absence) du chapitre 4 (Congés particuliers) du titre VII (Garanties sociales) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative aupacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du Code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 59-1 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du Code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998), les jours d'absence pour événements familiaux ne devant pas nécessairementêtre pris le jour de l'événement mais dans une

période raisonnable l'entourant ;

– de l'avenant du 3 juillet 2000 modifiant l'article 11 relatif aux autorisations d'absence à la convention collective nationale susvisée ;

– de l'avenant du 29 mai 2001 créant le titre VIII (Temps de travail) à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 62 (Heures supplémentaires et repos compensateur) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, Multipress c/Boutiller) ;

– de l'accord du 3 septembre 2001 relatif aux primes de diplôme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

– de l'accord du 29 octobre 2002 remplaçant les annexes VI et VII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective nationale susvisée.

Les deux grilles de salaires annuels sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée ;

– de l'accord du 27 novembre 2002 sur la sécurité des agences bancaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

– de l'avenant du 16 juillet 2004 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale et des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et lesdits accords.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

titre I

# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## Article 1 : CHAMP D'APPLICATION (*)

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

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 (ancien) devenu L. 2261-5 du Code du travail (nouveau).

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.

(*) L'alinéa 2 a été modifié par avenant du 16 juillet 2004 étendu par arrêté du 17 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004).

## 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 (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau) 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 (ancien) devenu L. 2261-3 du Code du travail (nouveau)] 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 duCode du travail (ancien) devenu L. 2261-5 du Code du travail (nouveau).

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 (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau) 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 (ancien) devenu L. 2222-6, L. 2261-9 à 11 et L. 2261-13 à 14 du Code du travail (nouveau) 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 1er 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

### Article 6 : COMPÉTENCES DES COMMISSIONS

**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

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 (1) (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.

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 (2) qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité des membres composant la Commission paritaire de la banque (*).

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

---

(1) 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.

(2) 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 consignant les propositions respectives des parties ;
- la Commission paritaire de la banque précise les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques.

(*) Cf. Règlement intérieur de la Commission paritaire de la banque pages 94 et 95.

## Article 8 : FONCTIONNEMENT (*)

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 représen-

(*) Voir accord CPBA page 303.

tants 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.

### *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,
- la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à la date de rupture de son contrat de travail contre l'avis du salarié. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la présente convention et produit des effets identiques.(**)

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.

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 ou mis à la retraite. Cette

(*) Modifié par l'accord du 29 mai 2007.
(**) Modifié par l'accord du 7 décembre 2015.

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.

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 les 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,
- 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,
- 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 pas.

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

## 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 sociales 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.

c h a p i t r e 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.

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

### *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 (1) 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 :

- le fonctionnement des instances syndicales (ce quota est dénommé ci-après : quota 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 (ancien) devenu L. 2143-13 et suivants du Code du travail (nouveau).

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

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

### *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 1 000 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 tranche 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 **(1)**.

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.

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

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'à 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 (1) en cas de pluralité d'établissements.

Il est égal à :

— 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés (2),

— 1 % (3) de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés (2).

Pour une entreprise ou un établissement (1) de moins de 1 000 salariés (2), ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2 % (3) pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

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.

---

(1) Cf. page 31.

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

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

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'éligibilié 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 (ancien) devenu L. 2325-44 et R. 2325-8 du Code du travail (nouveau). 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.

## 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.

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

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.

Pour les cadres embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de six mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail. Cet accord dérogatoire ne peut avoir pour effet de porter la période d'essai à une durée supérieure à neuf 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 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 » (*).

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 (R.I.P.S. – I.R.E.P.S. ...).

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)

(*) Alinéa étendu sous réserve de conformité avec l'article L. 1242-2-3° du Code du travail.
(**) Alinéa étendu sous réserve, le cas échéant, du respect de l'égalité de traitement.

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.

(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 1132-3 du Code du travail.

## 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 en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercées par le salarié.

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 et des règlements de la Commission des Opérations de Bourse (COB) et du Conseil des Marchés Financiers (CMF).

c h a p i t r e 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.

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indé-

c h a p i t r e 5

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

terminée 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 (1), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

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.

(1) Inaptitude médicale, par exemple.

## *article 26-2 : indemnisation*

Tout salarié, licencié en application de l'article 26 comptant au moins un an d'ancienneté (1), bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13ème du salaire de base annuel (2) que le salarié a ou aurait perçu (3) au cours des douze derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est égale à :

- 1/2 x (13/14,5) (4) d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002,
- et 1/5ème d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1er 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 x (13/14,5) (5) d'une mensualité pour les cadres et à 18 x (13/14,5) d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

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

---

(1) 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.
(2) Défini à l'article 39.
(3) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.
(4) 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.
(5) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le plafond fixé dans la convention collective du 20 août 1952.

## 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.

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 (1).
- 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 la 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.

(1) 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.

- ***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 (ancien) devenus L. 1232-2 et suivants du Code du travail (nouveau) 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 législation applicable au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective à savoir :

- 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 V.

  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.

  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 donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent (**).

  S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que

(*) Paragraphe a) étendu sous réserve de l'application des articles L. 2323-15, L. 1233-29 et L. 1233-30 du Code du travail.

(**) Alinéa exclu de l'extension au motif pris des dispositions des articles L. 1233-1 et L. 1233-5 du Code du travail.

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 :

- **établissement** : 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 (1).

Les trois critères visés au 2ème 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 27ème 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

(1) La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'AFEC devenue AFECEI.

(*) Paragraphe b) étendu sous réserve de l'application des articles L. 1233-5 à 7 du Code du travail.

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 1/12ème du salaire de base annuel (1) que le salarié a ou aurait perçu (2) au cours des douze derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté (3), bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002,
- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2002.

(1) Défini à l'article 39.
(2) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.
(3) 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.

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 1er 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 |

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

(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.

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

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 :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2/3 de mensualité,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4,
- de 20 à 29 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2 mensualités,
- 30 ans d'ancienneté (1) et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et 1/2 majorées de 1/20ème de mensualité par année d'ancienneté (1) acquise dans l'entreprise à compter de la 31ème 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.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13ème (2) du salaire de base annuel (3) que le salarié a ou aurait perçu (4) au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(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) La Convention collective du 20 août 1952 retenait pour assiette de calcul une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.
(3) Défini à l'article 39.
(4) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

## Article 32 : MISE À LA RETRAITE

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.

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 (ancien) devenu L. 1237-7 du Code du travail (nouveau). 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) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.

---

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13ème 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) 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)

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 œuvre*

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 utili-

sées 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.

### 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.

### Techniciens, niveau **F**

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabili-

té d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du 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.

### 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 V 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

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 permet également de suivre l'évolution de la qualification professionnelle du salarié, de son parcours professionnel et de son positionnement dans la classification ;
- 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 ;
- 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.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

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.

c h a p i t r e 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.

c h a p i t r e 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 (ancien) devenu L. 6323-5 à 8 du Code du travail (nouveau) :

- 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.

(*) Alinéa, commençant par « La formation professionnelle… » et jusqu'à la fin de l'article 38, étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-6 du Code du travail.

titre V

# RÉMUNÉRATION

chapitre 1

## DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

### Article 39 : VERSEMENT ET COMPOSITION DES SALAIRES DE BASE

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales (1).

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 1er 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 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 euros ; ils sont également exprimés en points bancaires.

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

L'annexe VI indique les valeurs des minima hors ancienneté en date du 1er avril 2011 (*).

La valeur du point bancaire au 1er mai 2000 est de 2,14 euros.

L'annexe VII indique les valeurs des minima à l'ancienneté en euros en date du 1er avril 2011 (*).

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39 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 et VII.

## Article 41 : GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (**)

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 classification et à son ancienneté dans l'entreprise (1), et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur :

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.

(*) Cf. Accords salariaux.

(**) Cet article a été modifié par accords salariaux 2009 et 2011.

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 (ancien) devenu L. 2241-1 du Code du travail (nouveau) porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis tels que définis à l'article 40 et ses annexes VI et VII.

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

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

### *article 42-3 : évolution des salaires*

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

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.

## 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 4,60 euros 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 3,60 euros 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 (1), 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.

# 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.

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

## 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 (1).

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

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 (ancien) devenu L. 2242-8 du Code du travail (nouveau), 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.

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

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 (ancien) devenus L. 3312-1 et suivants du Code du travail (nouveau), la participation prévue par les articles L. 442-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3322-1 et suivants du Code du travail (nouveau) et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 443-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3332-1 et suivants du Code du travail (nouveau).

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 ŒUVRE 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.

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 (*).

(*) Dernier alinéa exclu de l'extension car contraire aux articles L. 2232-12 à 15 du Code du travail.

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 (1) 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.

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.

(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.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. 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.

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

Le congé supplémentaire défini à l'article 51-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

## Article 52 : ADOPTION

### ■ *article 52-1 : durée*

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de neuf mois d'ancienneté (2) 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.

À 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,
- ou 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.

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

(2) 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.

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 (1). 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.

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 (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

## Article 53 : DISPOSITIONS DIVERSES

### *article 53-1 : congé parental d'éducation*

Les dispositions législatives en vigueur 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.

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.

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

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 (1), ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

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.

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

c h a p i t r e 2

# MALADIE

## Article 54 : MALADIE (Voir mise à jour page 277)

### *article 54-1 : durée*

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

et selon les modalités suivantes :

| 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 |

- 1er et 2ème arrêts : dès le premier jour d'absence,
- 3ème arrêt et suivants : dès le 4ème jour d'absence.

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.

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

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.

Les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur 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 précédents cette date.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de cette période de 12 mois les absences pour congé de maternité ou d'adoption y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation visé à l'article 53-1, s'ils ont été pris.

## *article 54-2 : indemnisation*

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 **(1)**, en application des modalités définies à l'article 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

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

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° ou 4° du Code de la Sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins dix années d'ancienneté (1), à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base (2) à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

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 (2), s'il avait travaillé pendant cette même période.

(1) 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.

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

## Article 57 : ABSENCES POUR MALADIE OU CURE THERMALE 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 thermale 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 1ère catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 40 % du salaire de base (1) au-delà,
- dans le cas d'une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 60 % du salaire de base (1) au-delà.

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

(1) Défini à l'article 39.

chapitre 4

# CONGÉS PARTICULIERS

## Article 59 : ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

**(Voir mise à jour page 307)**

### *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 :

| | Jours ouvrés (1) |
|---|---|
| Mariage du salarié | 5 |
| Mariage des descendants | 2 |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 3 |
| Décès du conjoint (*) | 5 |
| Décès des père et mère du salarié ou de son conjoint | 3 |
| Décès des enfants du salarié ou de son conjoint (*) | 5 |
| Décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs) et des autres descendants et ascendants du salarié | 2 |
| Déménagement (au plus 1 fois par an, hors déménagement professionnel) | 2 |

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.

(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein. Le mode de décompte de l'utilisation de ces droits sera traité ultérieurement.

(*) Disposition étendue sous réserve de l'application aux partenaires liés par un PACS de l'article L. 3142-1-4° du Code du travail.

(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du Code du travail.

- ***article 59-2 : rémunération***
  - pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté [1], 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.

## 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.

(1) 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.

La présente convention collective prend effet le 1er janvier 2000.

Fait à Paris, le 10 janvier 2000.

**Association Française des Banques**

**Groupe Banques Populaires**
Philippe Dupont

**Association Française des Banques**
Olivier Robert de Massy

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**
Guy Nortier

**Fédération CFTC Banques**
Claude Macé

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers**
Jean-Dominique Simonpoli

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**
Pierre Gendre

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC**
Gérard Labrune

# TEMPS DE TRAVAIL AVENANT DU 29 MAI 2001

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 (ancien) devenu L. 4614-6 du Code du travail (nouveau).

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 (ancien) devenu L. 3142-7 du Code du travail (nouveau), elle est assimilée selon l'article L. 451-2 (ancien) devenu L. 3142-12 du Code du travail (nouveau) 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 (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau) 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 (*) (ancien) devenus L. 3121-11 et suivants et L. 3122-6 à 8 du Code du travail (nouveau).

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.

(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail.

## 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 2ème alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du Code du travail (ancien) devenus L. 3121-34 à 37 et D. 3121-19 du Code du travail (nouveau) 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 (ancien) devenu D. 3131-3 du Code du travail (nouveau). 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 26ème 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 26ème 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 (ancien) devenus L. 3122-19 à 22 et/ou L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau), d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26ème 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 1er 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 (ancien) devenu L. 3141-11 du Code du travail (nouveau), 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 (ancien) devenu L. 3141-15 du Code du travail (nouveau), 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 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 3141-18 à 20 du Code du travail (nouveau).

## chapitre 3
## JOURS FÉRIÉS

### Article 67 : PRINCIPE

Le 1er 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 (ancien) devenus L. 3122-9 et suivants et L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau), 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 taux 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.

Fait à Paris, le 29 mai 2001, en quinze exemplaires.

**Pour l'Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

# ANNEXES

# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

## MODALITÉS DE TRANSITION

Date de référence à prendre en compte pour l'application de la présente convention collective (1) pour les situations commençant antérieurement au 1er 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 1er janvier 2000<br>◆ Date de notification de la rupture de la période d'essai postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 50<br>◆ ***Texte nouveau : article 19*** |
| ◆ **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'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000<br>◆ Date de début du congé postérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000 | ◆ Texte ancien : article 71<br>◆ ***Texte nouveau : article 11*** |
| ◆ **Congé sans solde pour mandat syndical :** | ◆ Date de début du congé sans solde antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date de début du congé sans solde postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 72<br>◆ ***Texte nouveau : article 12*** |

(1) 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.

| Situations visées | Date de référence | Texte applicable |
|---|---|---|
| ◆ **Procédure de recours du salarié :**<br>a) Saisine par le salarié du conseil de discipline ou de la Commission régionale paritaire<br>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 | ◆ Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : articles 33 et 34<br>◆ ***Texte nouveau : article 27-1*** |
| 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 1er janvier 2000<br>◆ Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 41<br>◆ ***Plus de saisine possible*** |
| ◆ **Procédure de recours de l'employeur**<br>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 antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 42<br>◆ ***Plus de saisine possible*** |
| ◆ **Licenciement collectif économique** – Établissement du tableau | ◆ Date de première consultation de la 1ère instance représentative du personnel concernée antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date de première consultation de la 1ère instance représentative du personnel concernée postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 49<br>◆ ***Texte nouveau : article 29 – 2 b)*** |

| Situations visées | Date de référence | Texte applicable |
|---|---|---|
| ◆ **Dispositions relatives aux diplômes :** | ◆ Date d'obtention du diplôme antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date d'obtention du diplôme postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : articles 52-II-6°<br>◆ ***Texte nouveau : article 43*** |
| ◆ **Dispositions relatives à la maternité :** | ◆ Date de début du congé prénatal légal antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date de début du congé prénatal légal postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 69<br>◆ ***Texte nouveau : article 51*** |
| ◆ **Dispositions relatives à l'adoption :** | ◆ Date d'arrivée de l'enfant au foyer antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date d'arrivée de l'enfant au foyer postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 69<br>◆ ***Texte nouveau : article 52*** |
| ◆ **Dispositions relatives au congé maladie :** | ◆ Date de début de l'arrêt de travail antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date de début de l'arrêt de travail postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 65<br>◆ ***Texte nouveau : article 54*** |
| ◆ **Dispositions relatives à la maladie de longue durée :** | ◆ Date du début du premier arrêt antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date du début du premier arrêt postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 65<br>◆ ***Texte nouveau : article 56*** |
| ◆ **Absence pour événements familiaux :** | ◆ Date de l'événement antérieure au 1er janvier 2000<br>◆ Date de l'événement postérieure au 31 décembre 1999 | ◆ Texte ancien : article 70<br>◆ ***Texte nouveau : article 59*** |

titre III

# CONTRAT DE TRAVAIL

## 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'article 27-1 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 syndicale 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

## 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 [1] pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

### *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.

(1) C'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées.

## 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 termes 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.

titre IV

# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## chapitre 1 – classification

## GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

| ancienne grille de classification | | nouvelle grille de classification |
|---|---|---|
| **Employés** coefficient de base | | **Techniciens des métiers de la banque** |
| 270 | → | niveau A |
| 290 | → | niveau A |
| 300 | → | niveau A |
| 320 | → | niveau A |
| 345 | → | niveau B |
| 365 | → | niveau B |
| **Gradés** 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 1 000 | → | 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 1er janvier 2000, cadres hors classification.

titre IV

# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## chapitre 1 – classification

## MÉTIERS-REPÈRES

**(Modifié par l'accord du 8 mars 2010, voir page 289)**

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

***Technicien administratif des opérations bancaires***

Chargé de fonctions administratives, chargé de traitements, opérateur traitements d'après-vente, attaché commercial service après-vente, assistant commercial, assistant administratif, opérateur de saisie des données, technicien administratif polyvalent, technicien service transactions clientèle, chargé du suivi des comptes débiteurs, chargé de recouvrement, chargé de pré-contentieux…

***Chargé d'accueil et services à la clientèle***

Chargé d'accueil, hôtesse d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, chargé de l'accueil téléphonique, télé-opérateur, chargé de télé-accueil…

***Chargé de clientèle particuliers***

Conseiller clientèle particuliers (y compris renfort), attaché commercial particuliers, téléconseiller, conseiller assurance, conseiller commercial, conseiller d'épargne, chargé de développement clientèle particuliers…

***Chargé de clientèle professionnels***

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller commercial professionnels, chargé de comptes professionnels, conseiller financier professionnels, attaché commercial commerçants-artisans, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, chargé de clientèles mixtes…

### *Chargé de clientèle entreprises*

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, responsable commercial, chargé de clientèle pme-pmi, chargé de clientèle grandes entreprises, inspecteur commercial, chargé d'études partenariat, chargé de développement clientèle entreprises, attaché commercial financements spécialisés…

### *Conseiller en patrimoine*

Conseiller gestion patrimoine, conseiller en développement de patrimoine, spécialiste patrimoine, conseiller en patrimoine financier, conseiller investisseurs financiers, conseiller gestion privée, gérant de patrimoine, conseiller gestion de fortune, gérant sous mandat, conseiller clientèle privée…

### *Responsable point de vente*

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, directeur commercial entreprises, responsable de groupe d'agences, responsable d'une équipe de téléconseillers, superviseur plateau de vente, responsable d'implantation à l'étranger…

### *Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires*

Responsable transactions clientèle, responsable de service étranger, responsable service clientèle, responsable de service de centres, responsable d'unité de base, responsable service après-vente, responsable unité traitements, responsable études crédits, chargé de contentieux, responsable contentieux, responsable d'unité de production, responsable traitement d'après-vente, expert des opérations bancaires…

### *Analyste risques*

Analyste crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, analyste engagements, chargé d'études crédits, responsable crédit, contrôleur crédit, économiste bancaire, responsable des risques…

### *Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers*

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires investissement et finance, chef de produit, chargé fusion acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers…

### *Inspecteur, auditeur, déontologue*

Auditeur interne, contrôleur, superviseur, chargé de détection des fraudes, auditeur comptable, responsable d'audit, vérificateur, responsable inspection contrôle, responsable de la sécurité des opérations bancaires, déontologue, chargé de la conformité…

### *Opérateur de marché*

Vendeur produits de marché, négociateur produits de marché, originateur, opérateur transactions marchés, responsable produits titres et bourse, trésorier, gestionnaire opcvm, opérateur produits dérivés, cambiste, arbitragiste…

### *Informaticien*

Technicien d'études, chargé d'études, analyste programmeur, développeur applicatif, développeur système réseaux, analyste exploitation, technicien informatique, gestionnaire d'application informatique, homologateur, web master…

### *Responsable de projet informatique et organisationnel*

Chef de projet, responsable études, responsable développements, responsable maîtrise d'ouvrage, responsable maîtrise d'œuvre, organisateur, planificateur, responsable de groupes de projet, responsable programmation, consultant, coordinateur…

### *Juriste, fiscaliste*

Conseiller juridique, conseiller fiscal, juriste droit des affaires, juriste financier, spécialiste réglementation monétaire, juriste droit bancaire…

### *Métiers ressources humaines*

Conseiller recrutement, chargé de recrutement, gestionnaire de carrières, gestionnaire emploi, conseiller antenne emploi, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, juriste social, conseiller ressources humaines, gestionnaire mobilité, responsable rémunération, gestionnaire paye, gestionnaire administration du personnel, gestionnaire relations sociales, gestionnaire formation, animateur formation, concepteur d'actions de formation…

### *Assistant technique, secrétaire*

Secrétaire, secrétaire administratif, secrétaire rédacteur, secrétaire multilingue, secrétaire de direction, assistant…

### *Spécialiste du marketing*

Chargé de marketing, chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produit, responsable de marché, responsable marketing, responsable promotion marketing, animateur commercial et marketing…

### *Contrôleur de gestion*

Contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable de contrôle de gestion…

### *Métiers comptabilité*

Chargé de comptabilité, chargé de fonctions comptables, chargé de traitement comptable, technicien comptable, technicien de gestion comptable, chargé d'études comptables, responsable comptabilité, superviseur comptable…

### *Métiers communication*

Chargé d'études ou d'actions de communication, réalisateur d'actions de communication, relations publiques, attaché de presse, chargé de communication interne ou externe, chargé de communication commerciale, responsable de la communication…

### *Chargé d'activités non bancaires*

Assistant d'entretien maintenance et sécurité, spécialiste maintenance technique, opérateur technique, électricien, chauffagiste, logisticien, assistant services généraux, assistant achat, chargé d'étude achat, gestionnaire d'immeuble, infirmière, assistante sociale, secrétaire médicale, pompiers…

### *Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires*

Macro-économiste, négociateur immobilier, responsable de projets immobiliers, chef de projets travaux, responsable sécurité, acheteur, responsable de services généraux, concepteur de produits connexes, médecin, responsable service social, responsable de service incendie, actuaire…

# POSITIONNEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

**(Modifié par l'accord du 8 mars 2010, voir page 289)**

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Technicien administratif des opérations bancaires | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 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 | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Responsable d'unité ou expert traitant les opérations bancaires | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Analyste risques | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Inspecteur, auditeur, déontologue | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Opérateur de marché | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Informaticien | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | |
| Responsable de projet informatique et organisationnel | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Juriste, fiscaliste | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Métiers ressources humaines | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Assistant technique, secrétaire | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| Spécialiste du marketing | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Contrôleur de gestion | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Métiers comptabilité | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| Métiers communication | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Chargés d'activités non bancaires | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ AU 01/04/2011

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

| en euros | bancaires (1) | en points |
|---|---|---|
| Techniciens | | |
| niveau A | 18 000 | 8 441 |
| 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 |
| 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.

# GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE À L'ANCIENNETÉ AU 01/04/2011

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 | | |

# GRILLE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) À L'ANCIENNETÉ AU 01/04/2011

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 | | |

# 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
Nimes
Orléans
Pau
Perpignan
Poitiers
Reims
Rennes
Rouen
Saint-Étienne
Saint-Nazaire
Strasbourg
Thionville
Toulon
Tours
Troyes
Valence
Valenciennes

# 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 254 euros (1) par an.

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 187 euros (1) .

c) ***Une indemnité de chaussures***, fixée à 65 euros (1) par an, est allouée aux garçons de recette et aux gradés faisant effectivement de la recette.

d) ***Indemnité vestimentaire des démarcheurs :***
la fonction de démarcheur comporte l'octroi d'une indemnité vestimentaire dont le montant est fixé à 243 euros (1) par an.

Les indemnités visées aux alinéas b) et c) ne subissent pas de retenue pour la Sécurité sociale, les retraites et l'ASSEDIC.

(1) Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.

# RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE

## *Composition de la Commission paritaire de la banque*

La Commission paritaire de la banque est composée conformément aux dispositions des articles 7, 8, 8-1, 8-2, 8-3 de la Convention collective de la banque.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche communiquent par écrit à l'Association Française des Banques les coordonnées des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation dans les instances professionnelles, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

## *Fonctionnement*

La Commission fonctionne conformément aux dispositions des articles 8, 8-1, 8-2 et 8-3 de la Convention collective de la banque.

Le secrétariat recense et centralise toutes les questions et demandes adressées à la Commission paritaire de la banque pour les inscrire à l'ordre du jour de la formation compétente. Il procède à l'envoi des convocations des membres désignés par les délégations pour la formation concernée par la réunion et en adresse une copie pour information à la Fédération ou au Syndicat national en l'absence de structure fédérale.

- En formation plénière ordinaire, les membres se réunissent au moins trois fois par an et plus souvent s'ils estiment que les circonstances et notamment le degré d'urgence des questions sociales relevant de la branche professionnelle l'exigent ; l'ordre du jour des séances est établi en fonction des sujets demandés par chacune des délégations.

Après chaque réunion de la Commission paritaire de la banque en formation plénière ordinaire, le secrétariat établit un procès-verbal qui sera communiqué aux membres de la Commission et inscrit pour approbation à l'ordre du jour d'une séance suivante.

Lorsqu'ils se réuniront en formation plénière, autre qu'ordinaire, les membres de la Commission paritaire de la banque conviendront préalablement de la méthode à adopter.

- En formation « interprétation et conciliation », un procès-verbal reprend l'essentiel de la position retenue sous forme soit d'avis commun, soit d'avis formulé par chaque délégation.

  L'Association Française des Banques et le Groupe Banques Populaires s'engagent à informer, dans les meilleurs délais et de manière active, l'ensemble des entreprises adhérentes de l'Association Française des Banques ou du Groupe Banques Populaires des avis communs émis par cette instance.

  Les avis émis lors de ces séances seront portés à la connaissance de toutes les entreprises adhérentes de l'Association Française des Banques ou du Groupe Banques Populaires.

- En formation « recours », aucun procès-verbal n'est établi. En fin de délibéré, un document reprend, soit un avis commun, soit un avis émis par délégation, qui est conservé par le secrétariat et adressé par courrier à l'employeur et à l'intéressé.

## *Groupes techniques paritaires*

Dans le cadre de l'article 7 de la Convention collective de la banque, la Commission peut déléguer à des groupes techniques paritaires, composés de membres choisis dans son sein ou en dehors de son sein — mais parmi le personnel des banques adhérentes à la Convention collective de la banque — le soin d'étudier certains sujets particuliers ou de procéder à l'examen technique exploratoire de points faisant l'objet d'une négociation, à charge pour eux de faire un rapport destiné à éclairer les membres de la Commission ; afin d'éclairer leurs travaux, ces groupes pourront d'un commun accord entre leurs membres faire appel à un (ou des) expert(s).

Ces groupes sont composés :

- d'une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant deux membres au plus par organisation ;

- d'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.

## *Révision du règlement intérieur de la Commission paritaire de la banque*

Le présent règlement pourra être révisé conformément à l'article 4-1 de la convention collective.

# DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE CESSATIONS D'ACTIVITÉ DU 15 JANVIER 2001

**Le dispositif n'est plus ouvert à de nouvelles adhésions.**

**Le texte du dispositif est disponible sur demande écrite**

**auprès de l'Association Française des Banques :**

**18, rue La Fayette**

**75009 Paris**

# ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001

**(Étendu par arrêté du 23 octobre 2001 – *JO* du 1er novembre 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 91-3E 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 (ancien) devenus L. 3122-9 à 22, L. 3121-45 à 49 et L. 3151-1 et suivants du Code du travail (nouveau) 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'obliga-

tion mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu L. 2242-8 du Code du travail (nouveau), 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 (ancien) devenu L. 3122-19 à 22 du Code du travail (nouveau), 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 1er 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 1er 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 (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau)], le nombre des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1er 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.

c h a p i t r e 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 (ancien) devenu L. 3121-39 du Code du travail (nouveau), 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

### *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 (ancien) devenu L. 3121-38 du Code du travail (nouveau) 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 (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-39 du Code du travail (nouveau).

### *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 (1).

(1) Voir exemple en annexe II.

- 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 1er 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 1er 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 passsé 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) (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau), le nombre des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1er 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 1er mai au 31 octobre de chaque année.

— jours de repos fixés par l'employeur

La direction portera à la connaissance des cadres autnomes, 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 (ancien) devenu L. 3131-1 du Code du travail (nouveau) et de 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 (ancien) devenu L. 3121-49 du Code du travail (nouveau).

### *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.

c h a p i t r e 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 (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-38 du Code du travail (nouveau).

## 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 (ancien) devenu L. 3122-9 du Code du travail (nouveau) 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 consé-

cutifs, la durée de 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 (ancien) devenu L. 3121-11 du Code du travail (nouveau).

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 (ancien) devenu L. 3122-18 du Code du travail (nouveau).

## 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 » (1).

(1) La composition et le mode de fonctionnement de la Commission paritaire de validation figurent en annexe III.

c h a p i t r e 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 (1) ;
- 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.

(1) Articles indiqués aux fins exclusives de rappeler les jours ouvrés à la disposition du salarié.

## 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

À 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

À 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 droits 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.

Fait à Paris, le 29 mai 2001, en quinze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

# CATÉGORIES VISÉES AU TITRE DE L'ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DU TRAVAIL (ANCIEN) DEVENU L. 3121-38 DU CODE DU TRAVAIL (NOUVEAU)

- 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.

# CADRES AUTONOMES [ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DU TRAVAIL (ANCIEN) DEVENU L.3121-38 DU CODE DU TRAVAIL (NOUVEAU)]

## Exemple de convention individuelle de forfait annuel en jours pour un salarié travaillant 5 jours ou 10 demi- 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 (1), vous relevez de l'article 6 de l'accord professionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail du ……(2) dont l'application en ce qui vous concerne prend effet le ……(2)

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 1er mai ;
  - les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la Convention collective de la banque ;
  - jours de repos fixés par l'employeur.
  - un solde de jours de repos à la disposition du salarié ;

(1) 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.

(2) À compléter par l'entreprise.

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 ……(1)

En cas d'entrée, de sortie ou d'absences en cours d'année [autres que le 1er 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 (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau)], le nombre de jours travaillés et celui des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1er mai — sont proratés 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 sus-visé, 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 ……(1)

Date
Mention « lu et approuvé »
Signature

(1) À compléter par l'entreprise.

# 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.

# AVENANT À L'ARTICLE 6-2 CHAPITRE 2 DE L'ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001

**(Étendu par arrêté du 24 décembre 2001 – *JO* du 29 décembre 2001)**

L'article 6-2 du chapitre 2 (disposition spécifiques aux cadres) dudit accord est complété par l'ajout du paragraphe suivant :

« 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 ».

Fait à Paris, le 12 novembre 2001, en quinze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements financiers CFDT**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ARRÊTÉ DU 23 OCTOBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD DU 29 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU DANS LE SECTEUR DES BANQUES

JO **N° 254 DU 1ER NOVEMBRE 2001 NOR : MESTO111479A**

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords),

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques.

L'article 3-2-2 (Jours ouvrés à la disposition du salarié) du chapitre 1 (Organisation de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du Code du travail, aux termes desquelles ne peut être restreint l'exercice du droit du salarié de choisir librement une partie des jours de repos, dont il a l'initiative, issus de la réduction du temps de travail.

L'article 6-1 (Définition) du chapitre 2 (Dispositions spécifiques aux cadres) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 1, du Code du travail, le recours au forfait annuel en jours ne s'applique qu'aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'article 6-2 (Statut contractuel) du chapitre 2 susmentionné est étendu sous réserve, d'une part, qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 2, du Code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine les modalités concrètes d'application du repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 du Code du travail et, d'autre part, s'agissant du repos hebdomadaire, du respect des dispositions de l'article 3 du décret n° 97-326 du 10 avril 1997.

Le point « jour de repos à la disposition du salarié » de ce même article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du Code du travail, aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés, qui bénéficient d'une telle convention, de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative.

L'article 7 (Données économiques et sociales) du chapitre 3 (Modulation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation dans ce secteur.

L'article 9 (Période de décompte de l'horaire) du chapitre 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail, aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du Code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

L'annexe 1 (catégories visées au titre de l'article L. 212-15-3 du Code du travail) est étendue dans les mêmes conditions que l'article 6-1 susmentionné du chapitre 2 susmentionné.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 octobre 2001.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

# ARRÊTÉ DU 24 DÉCEMBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT DU 12 NOVEMBRE 2001 À L'ACCORD DU 29 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU DANS LE SECTEUR DES BANQUES

JO **N° 302 DU 29 DÉCEMBRE 2001**
**NOR : MEST0111827A**

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu l'arrêté du 23 octobre 2001, paru au Journal officiel du 1er novembre 2001, portant extension de l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques ;

Vu l'avenant du 12 novembre 2001 (dispositions spécifiques aux cadres) à l'accord national professionnel du 29 mai 2001 susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant du 12 novembre 2001 (dispositions spécifiques aux cadres) à l'accord national professionnel du 29 mai 2001 susvisé.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 24 décembre 2001.

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

# ACCORD RELATIF AUX PRIMES DE DIPLÔME DU 3 SEPTEMBRE 2001

**(Étendu par arrêté du 17 novembre 2004 – *JO* du 11 décembre 2004)**

## ARTICLE UNIQUE (Voir mise à jour page 248)

La Convention collective de la banque prévoit dans son article 43 une prime à l'obtention de certains diplômes.

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.

Fait à Paris, le 3 septembre 2001, en quinze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements Financiers CFDT**

**Fédération CFTC - Banques**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ACCORD DU 7 JUILLET 2003 PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE) (*)

## 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 l'article 49 de la Convention collective de la banque.

Ce dispositif, créé en application des articles L. 443-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3331-1 et suivants du Code du travail (nouveau), 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 12).

## 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 91-1-A, 91-1-C et 91-3 E 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.

(*) Complété par les avenants des 27 mars 2006, 22 avril 2008 et 20 avril 2012.

## 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 [1] 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) prévues par l'article L. 322-4 2° du Code du travail (ancien) devenu L. 5123-2-2° du Code du travail (nouveau),
- 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 cent salariés, les dirigeants visés à l'article L. 443-1 al. 3 du Code du travail (ancien) devenu L. 3332-2 al. 2 du Code du travail (nouveau) peuvent également bénéficier du plan.

(1) Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

## 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.

(Il est aussi possible de définir une périodicité dans le cadre de cet accord mais cela n'est pas indispensable ; idem concernant le montant minimum des versements volontaires).

- 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 quinze 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 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 quatrième 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, (seule la participation n'ouvre pas droit à l'abondement de l'employeur car elle ne constitue en aucun cas un versement volontaire).
- 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 — intéressement compris — effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle. La participation n'entre pas dans le calcul du plafond de versement.

## 5. 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, 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.

Le montant total de l'abondement ne peut excéder le plafond de 2 300 € par salarié et par an [article L. 443-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 3332-11, R. 3332-8 et R. 3334-2 du Code du travail (nouveau)].

***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 €, 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.

## 6. Affectation des sommes épargnées

Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE dédiés et diversifiés, soit purs soit profilés suivants :

- FCPE « sécuritaire » (monétaire), fonds pur en gestion classique,
- FCPE « prudent » à dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable,
- FCPE « équilibré 1 » avec une petite dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable,
- FCPE « équilibré 2 » avec une petite dominante actions, fonds profilé en gestion classique,
- FCPE « dynamique » à dominante actions, fonds profilé en gestion socialement responsable.

Les gérants des fonds sont Crédit Lyonnais Asset Management et Natixis Épargne Entreprise.

Les dépositaires des avoirs des FCPE sont le Crédit Lyonnais et Natixis Banques Populaires

Les porteurs de parts d'un fonds commun de placement d'entreprise peuvent demander le transfert de tout ou partie de leurs avoirs vers un autre fonds commun de placement d'entreprise. Ce transfert est effectué à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage. 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.

## 7. Conseil de surveillance des FCPE

Les FCPE visés à l'article 6 disposent d'un Conseil de surveillance commun.

Le Conseil de surveillance est composé de dix membres, cinq représentant les salariés porteurs de parts et cinq représentant les employeurs. Les représentants des salariés porteurs de parts sont désignés respectivement par chacune des cinq fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche parmi les salariés porteurs de parts. Les représentants des employeurs sont désignés par l'Association Française des Banques parmi les employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le Président est élu pour deux ans par le Conseil et choisi parmi les représentants des salariés porteurs de parts. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui examine le rapport annuel de gestion. Il doit être choisi par rotation entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

En cas d'absence ou d'empêchement du Président, son remplacement est assuré par un représentant du collège des salariés.
Le vice-Président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs.

Le Conseil peut délibérer valablement lorsqu'au moins deux membres sont présents ou représentés dans chaque collège. Le Conseil prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. En cas d'égalité, le Président dispose d'une voix prépondérante.
Les procès-verbaux des réunions, datés et signés par le Président, sont adressés à l'ensemble des membres avec indication pour chaque résolution des voix favorables et défavorables.
En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège. Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

En cas de démission d'un des membres du Conseil, la fédération syndicale représentative ou l'AFB, selon les cas, devra procéder à la désignation d'un nouveau membre dans les mêmes conditions que celles visées au paragraphe 2 de ce même article.

Le Conseil se réunit deux fois par an pour l'examen du rapport sur les opérations du fonds et des résultats obtenus pendant l'année écoulée. Au cours de cet examen, le Conseil entend l'organisme gestionnaire sur les performances réalisées dans chacun des FCPE, et ce en comparaison avec les performances atteintes par d'autres fonds comparables gérés par d'autres sociétés de gestion.

Les délibérations du Conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du Conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur le changement d'orientation des fonds (1) ou sur la qualité de l'information aux salariés porteurs de parts (2), chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix.

Aucune modification du règlement intérieur de celui-ci ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de surveillance.

## 8. Frais de fonctionnement du Conseil de surveillance des FCPE

Les employeurs prennent en charge les frais de fonctionnement du Conseil de surveillance en fonction du nombre de bénéficiaires du plan appartenant à leur entreprise.

## 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 Crédit Lyonnais Épargne Entreprise et Natixis Interépargne.

## 10. Information des salariés

Les salariés qui décident d'épargner reçoivent les règlements des fonds communs de placement et une plaquette d'information.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du plan ; lorsque le salarié reçoit pour la première fois cet état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

En cas de changement d'adresse, il appartient au salarié d'en aviser l'entreprise en temps utile.

(1) Cas notamment, où le gestionnaire des fonds voudrait, par exemple, modifier sensiblement la composition du portefeuille ou exclure tel ou tel type d'actions.

(2) Qualité portant notamment sur le contenu des fiches de performance et du reporting de la gestion des fonds.

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 de la prescription trentenaire.

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 visées à l'article L. 442-15 du Code du travail (ancien) devenu L. 3323-6 du Code du travail (nouveau)

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 [article L. 443-1-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3333-5 du Code du travail (nouveau)].

### a - Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'effectue conformément aux articles L. 442-2 et L. 442-3 du Code du travail (ancien) devenus L. 3324-1 et L. 3324-3 du Code du travail (nouveau).

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 dans les départements d'outre-mer 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 application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

**VA** représente la valeur ajoutée par l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôt.

### 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 [(1)].

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 à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

(1) Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et les douze mois qui la précèdent, conformément à l'article L. 3342-1 du Code du travail.

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 quatre 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 (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 à l'article L. 451-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3142-9 du Code du travail (nouveau).
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, 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 demeure le premier jour du quatrième 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 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 ceux d'entre eux qui n'indiquent pas l'affectation souhaitée dans le délai imparti, la somme leur revenant au titre de la participation est versée automatiquement

sur le fonds commun de placement monétaire.

## e - Information des salariés

### Information collective

Indépendamment du rapport présenté chaque année au Conseil de surveillance de chaque FCPE, un rapport au comité d'entreprise s'il existe ou à la commission spécialisée [art. L. 434-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-22 du Code du travail (nouveau)] 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 d'entreprise, 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 à l'article L. 434-6 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-35 du Code du travail (nouveau).

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci- dessus 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 paie 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.

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 11).

## 12. Indisponibilité des avoirs

Les parts de FCPE inscrites au compte des bénéficiaires 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 quatrième 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 1er avril de ladite année.

L'article R. 442-17 du Code du travail (ancien) devenu R. 3324-22 du Code du travail (nouveau) 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'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,

**d –** 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 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité

sociale ou devant être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle prévue à l'article L. 323-11 du Code du travail (ancien) devenu L. 5213-2 du Code du travail (nouveau) ou de la commission départementale de la commission spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

**e –** décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,

**f –** cessation du contrat de travail,

**g –** 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 de l'article R. 351-43 du Code du travail (ancien) devenu R. 5141-2 du Code du travail (nouveau), 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,

**h –** affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, telle que définie à l'article R. 111-2 du 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,

**i –** situation de surendettement du salarié, définie à l'article L. 331-2 du 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 droit 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 aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail (ancien) devenus L. 2261-7 à 11, L. 2261-13 et 14 et L. 2222-5 et 6 du Code du travail (nouveau).

## 16. Dépôt et Publicité

Le dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 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.

# CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT

Les signataires de l'accord ont choisi, à l'issue d'un appel d'offres, Crédit Lyonnais Asset Management et Natexis Épargne Entreprise comme gestionnaires des cinq Fonds Communs de Placement Entreprise (FCPE) dédiés et diversifiés suivants :

- FCPE « sécuritaire » (monétaire) fonds pur en gestion classique, dénommé Banque Sécurité.
- FCPE « prudent » à dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé Banque Prudence ISR.
- FCPE « équilibré 1 » avec une petite dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé Banque Équilibre ISR.
- FCPE « équilibré 2 » avec une petite dominante actions, fonds profilé en gestion classique, dénommé Banque Croissance.
- FCPE « dynamique » à dominante actions, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé Banque Peformance ISR.

Crédit Lyonnais Asset Management gère les fonds « Banque Sécurité » et « Banque Performance ».
Natexis Épargne Entreprise gère les fonds « Banque Prudence ISR », « Banque Équilibre ISR » et « Banque Croissance ».

Les caractéristiques des 5 FCPE sont présentées dans le tableau suivant :

## Présentation synthétique des supports de placement :

| Compartiment | Composition | Sécurité | Potentiel de rendement |
|---|---|---|---|
| Banque Sécurité | 100 % monétaire | ***** | * |
| Banque Prudence ISR (1) | 80 % obligations ISR (1),<br>20 % actions ISR (1) | **** | ** |
| Banque Équilibre ISR (1) | 60 % obligations ISR (1)<br>40 % actions ISR (1) | *** | *** |
| Banque Croissance | 40 % obligations<br>60 % actions | ** | **** |
| Banque Performance ISR(1) | 20 % obligations ISR (1)<br>80 % actions ISR (1) | * | ***** |

(1) ISR (Investissement Socialement Responsable) : placements investis en titres d'entreprises sélectionnés non seulement en fonction de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales.

Fait à Paris, le 7 juillet 2003, en quinze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements Financiers CFDT**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

Remarque : Les règlements des fonds communs de placement d'entreprises évoqués aux articles 10 et 17 ne sont pas reproduits dans ce document. Ils sont consultables à l'adresse internet suivante : http://www.afb.fr.

# ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRES

## 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 1er janvier 2000. Les dispositions de ces deux annexes sont citées dans le présent accord aux fins exclusives de 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 1er 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 1er 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 A 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.

c h a p i t r e 1

# 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 1er janvier 1994 et remplissant les conditions prévues par cet alinéa de bénéficier dès le 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 L. 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 1er juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1er 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 1er janvier 2007.

La valeur du versement unique tenant compte de l'incidence du coût de la réversion, déterminé selon les règles définies 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 1er juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1er 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 DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les bénéficiaires des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du Code de 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 1er 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 31décembre 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 3e paragraphe) 4, 5, 9, 10, 12 et 14.

c h a p i t r e 2

# DISPOSITIONS APPLICABLES À LA CRPB ET À LA CRPB DOM

## Article 9 : TRANSFORMATION STATUTAIRE DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM (1)

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 1er 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,

(1) 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.

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 (1)

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.

(1) 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.

## Article 13 : VERSEMENTS DES CAISSES DE RETRAITES BANCAIRES À LA CRPB

Les paiements des caisses de retraite à la CRPB programmés à compter du 1er 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 desdites 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 : 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 précédant d'une partie des excédents. 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 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.

c h a p i t r e 3

# 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 (ancien) devenus L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à 14 du Code du travail (nouveau).

# 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 1er 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 1er juillet, et pour la première fois au 1er 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 1er 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.

# ACTIFS

## Table de valorisation du complément bancaire préliquidité valable du 1er 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***

| 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 |
| 37% - 39% | 3,0 | 3,4 | 3,8 | 4,3 | 4,9 | 5,5 |
| 40% - 42% | 3,3 | 3,7 | 4,2 | 4,7 | 5,3 | 6,0 |
| 43% - 45% | 3,6 | 4,0 | 4,5 | 5,1 | 5,7 | 6,4 |
| 46% - 48% | 3,9 | 4,3 | 4,9 | 5,4 | 6,1 | 6,8 |
| 49% - 51% | 4,1 | 4,6 | 5,1 | 5,7 | 6,4 | 7,2 |
| 52% - 54% | 4,3 | 4,8 | 5,4 | 6,0 | 6,7 | 7,5 |
| 55% - 57% | 4,5 | 5,0 | 5,6 | 6,3 | 7,0 | 7,8 |
| 58% - 60% | 4,7 | 5,2 | 5,8 | 6,5 | 7,2 | 8,0 |
| 61% - 63% | 4,9 | 5,4 | 6,0 | 6,7 | 7,4 | 8,2 |
| 64% - 66% | 5,0 | 5,6 | 6,2 | 6,8 | 7,6 | 8,4 |
| 67% - 69% | 5,2 | 5,7 | 6,3 | 7,0 | 7,8 | 8,6 |
| 70% - 72% | 5,3 | 5,8 | 6,5 | 7,2 | 7,9 | 8,8 |
| 73% - 75% | 5,4 | 6,0 | 6,6 | 7,3 | 8,1 | 8,9 |
| 76% - 78% | 5,5 | 6,1 | 6,7 | 7,4 | 8,2 | 9,1 |
| 79% - 81% | 5,6 | 6,2 | 6,8 | 7,5 | 8,3 | 9,2 |
| 82% - 84% | 5,7 | 6,3 | 6,9 | 7,6 | 8,4 | 9,3 |
| 85% - 87% | 5,8 | 6,4 | 7,0 | 7,7 | 8,5 | 9,4 |
| 88% - 90% | 5,8 | 6,4 | 7,1 | 7,8 | 8,6 | 9,5 |
| 91% - 93% | 5,9 | 6,5 | 7,2 | 7,9 | 8,7 | 9,6 |
| 94% - 96% | 6,0 | 6,6 | 7,3 | 8,0 | 8,8 | 9,7 |
| 97% - 100% | 6,1 | 6,7 | 7,3 | 8,1 | 8,9 | 9,8 |

| CB/PGB ↓ | 44/ 46 ans | 47/ 49 ans | 50/ 52 ans | 3/ 55 ans | 56/ 58 ans | 59 et au-delà |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1% - 3% | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 4% - 6% | 1,0 | 1,1 | 1,2 | 1,4 | 1,6 | 1,7 |
| 7% - 9% | 1,4 | 1,5 | 1,8 | 2,0 | 2,3 | 2,5 |
| 10% - 12% | 1,8 | 2,0 | 2,3 | 2,6 | 3,0 | 3,3 |
| 13% - 15% | 2,2 | 2,5 | 2,8 | 3,2 | 3,7 | 4,0 |
| 16% - 18% | 2,6 | 3,0 | 3,4 | 3,9 | 4,4 | 4,8 |
| 19% - 21% | 3,0 | 3,4 | 3,9 | 4,5 | 5,1 | 5,6 |
| 22% - 24% | 3,5 | 4,0 | 4,5 | 5,2 | 5,9 | 6,5 |
| 25% - 27% | 4,0 | 4,6 | 5,2 | 6,0 | 6,8 | 7,4 |
| 28% - 30% | 4,6 | 5,2 | 5,9 | 6,8 | 7,8 | 8,4 |
| 31% - 33% | 5,1 | 5,8 | 6,7 | 7,6 | 8,7 | 9,4 |
| 34% - 36% | 5,7 | 6,5 | 7,4 | 8,4 | 9,5 | 10,3 |
| 37% - 39% | 6,3 | 7,1 | 8,0 | 9,1 | 10,3 | 11,2 |
| 40% - 42% | 6,8 | 7,6 | 8,6 | 9,7 | 11,0 | 11,9 |
| 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 |

# RETRAITES

## Table de rachat valable au 1er juillet 2005

***Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur du second trimestre***

| CB/PGB ↓ | 60 / 62 ans | 63 / 65 ans | 66 / 68 ans | 69 / 71 ans | 72 / 74 ans | 75 / 77 ans | 78 / 80 ans |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1% - 3% | 1,0 | 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 | 1,7 |
| 7% - 9% | 2,4 | 2,5 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| 10% - 12% | 3,2 | 3,3 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,2 | 3,2 |
| 13% - 15% | 4,0 | 4,0 | 4,1 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,1 |
| 16% - 18% | 4,7 | 4,8 | 5,2 | 5,4 | 5,3 | 5,2 | 5,0 |
| 19% - 21% | 5,6 | 5,8 | 6,2 | 6,5 | 6,3 | 6,1 | 5,8 |
| 22% - 24% | 6,5 | 6,9 | 7,3 | 7,4 | 7,2 | 6,9 | 6,4 |
| 25% - 27% | 7,5 | 7,9 | 8,2 | 8,3 | 8,0 | 7,5 | 6,9 |
| 28% - 30% | 8,5 | 8,9 | 9,0 | 9,0 | 8,7 | 8,1 | 7,3 |
| 31% - 33% | 9,4 | 9,7 | 9,7 | 9,6 | 9,2 | 8,5 | 7,7 |
| 34% - 36% | 10,3 | 10,5 | 10,3 | 10,2 | 9,7 | 8,9 | 8,0 |
| 37% - 39% | 11,0 | 11,2 | 10,9 | 10,6 | 10,1 | 9,2 | 8,2 |
| 40% - 42% | 11,8 | 11,8 | 11,4 | 11,0 | 10,4 | 9,4 | 8,4 |
| 43% - 45% | 12,4 | 12,3 | 11,8 | 11,4 | 10,7 | 9,7 | 8,6 |
| 46% - 48% | 12,9 | 12,7 | 12,2 | 11,7 | 10,9 | 9,9 | 8,7 |
| 49% - 51% | 13,4 | 13,1 | 12,6 | 12,0 | 11,1 | 10,0 | 8,9 |
| 52% - 54% | 13,9 | 13,5 | 12,9 | 12,2 | 11,3 | 10,2 | 9,0 |
| 55% - 57% | 14,3 | 13,8 | 13,1 | 12,4 | 11,5 | 10,3 | 9,1 |
| 58% - 60% | 14,6 | 14,1 | 13,4 | 12,6 | 11,7 | 10,5 | 9,2 |
| 61% - 63% | 14,9 | 14,4 | 13,6 | 12,8 | 11,8 | 10,6 | 9,3 |
| 64% - 66% | 15,2 | 14,6 | 13,8 | 13,0 | 11,9 | 10,7 | 9,4 |
| 67% - 69% | 15,5 | 14,8 | 14,0 | 13,1 | 12,0 | 10,8 | 9,5 |
| 70% - 72% | 15,7 | 15,1 | 14,2 | 13,3 | 12,1 | 10,8 | 9,5 |
| 73% - 75% | 15,9 | 15,2 | 14,3 | 13,4 | 12,2 | 10,9 | 9,6 |
| 76% - 78% | 16,1 | 15,4 | 14,5 | 13,5 | 12,3 | 11,0 | 9,6 |
| 79% - 81% | 16,3 | 15,6 | 14,6 | 13,6 | 12,4 | 11,1 | 9,7 |
| 82% - 84% | 16,5 | 15,7 | 14,7 | 13,7 | 12,5 | 11,1 | 9,7 |
| 85% - 87% | 16,7 | 15,8 | 14,8 | 13,8 | 12,6 | 11,2 | 9,8 |
| 88% - 90% | 16,8 | 16,0 | 14,9 | 13,9 | 12,6 | 11,2 | 9,8 |
| 91% - 93% | 16,9 | 16,1 | 15,1 | 14,0 | 12,7 | 11,3 | 9,9 |
| 94% - 96% | 17,1 | 16,2 | 15,1 | 14,0 | 12,8 | 11,3 | 9,9 |
| 97% - 100% | 17,2 | 16,3 | 15,2 | 14,1 | 12,8 | 11,4 | 9,9 |

| 81 / 83 ans | 84 / 86 ans | 87 / 89 ans | 90 / 92 ans | 93 / 95 ans | 96 / 98 ans | à partir de 99 ans |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 1,6 | 1,6 | 1,6 | 1,5 | 1,5 | 1,4 | 1,3 |
| 2,3 | 2,3 | 2,2 | 2,1 | 2,0 | 1,8 | 1,6 |
| 3,1 | 3,0 | 2,8 | 2,6 | 2,4 | 2,1 | 1,8 |
| 3,9 | 3,7 | 3,4 | 3,1 | 2,7 | 2,3 | 1,9 |
| 4,7 | 4,3 | 3,9 | 3,5 | 3,0 | 2,5 | 2,0 |
| 5,3 | 4,8 | 4,3 | 3,7 | 3,1 | 2,6 | 2,1 |
| 5,8 | 5,2 | 4,5 | 3,9 | 3,3 | 2,7 | 2,1 |
| 6,2 | 5,5 | 4,8 | 4,0 | 3,4 | 2,7 | 2,1 |
| 6,6 | 5,7 | 4,9 | 4,1 | 3,4 | 2,8 | 2,2 |
| 6,8 | 5,9 | 5,1 | 4,2 | 3,5 | 2,8 | 2,2 |
| 7,0 | 6,1 | 5,2 | 4,3 | 3,5 | 2,8 | 2,2 |
| 7,2 | 6,2 | 5,3 | 4,4 | 3,6 | 2,9 | 2,2 |
| 7,4 | 6,3 | 5,4 | 4,4 | 3,6 | 2,9 | 2,2 |
| 7,5 | 6,4 | 5,4 | 4,5 | 3,7 | 2,9 | 2,2 |
| 7,6 | 6,5 | 5,5 | 4,5 | 3,7 | 2,9 | 2,3 |
| 7,7 | 6,6 | 5,5 | 4,6 | 3,7 | 2,9 | 2,3 |
| 7,8 | 6,7 | 5,6 | 4,6 | 3,7 | 3,0 | 2,3 |
| 7,9 | 6,7 | 5,6 | 4,6 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,0 | 6,8 | 5,7 | 4,7 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,0 | 6,8 | 5,7 | 4,7 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,1 | 6,9 | 5,7 | 4,7 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,2 | 6,9 | 5,8 | 4,7 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,2 | 7,0 | 5,8 | 4,8 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,3 | 7,0 | 5,8 | 4,8 | 3,8 | 3,0 | 2,3 |
| 8,3 | 7,0 | 5,9 | 4,8 | 3,9 | 3,0 | 2,3 |
| 8,3 | 7,1 | 5,9 | 4,8 | 3,9 | 3,0 | 2,3 |
| 8,4 | 7,1 | 5,9 | 4,8 | 3,9 | 3,1 | 2,3 |
| 8,4 | 7,1 | 5,9 | 4,8 | 3,9 | 3,1 | 2,3 |
| 8,5 | 7,1 | 5,9 | 4,8 | 3,9 | 3,1 | 2,3 |
| 8,5 | 7,2 | 5,9 | 4,9 | 3,9 | 3,1 | 2,3 |
| 8,5 | 7,2 | 6,0 | 4,9 | 3,9 | 3,1 | 2,3 |
| 8,5 | 7,2 | 6,0 | 4,9 | 3,9 | 3,1 | 2,3 |

# CRPB FONDS COMMUN

## Table de rachat retraite de droits directs valable au 1er juillet 2005

| Table de rachat observée DROITS DIRECTS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Âge / CB/PGB % | 82 | 83 | 84 | 87 | 88 | 89 | 90 |
| 3 % | | 0,3 | | | | | |
| 4 % | | | 0,7 | | | | |
| 9 % | | | | | | | 2,4 |
| 11 % | | | | | | | |
| 13 % | 4,1 | | | | | | |
| 18 % | | | | | 4,0 | | |
| 19 % | | | | | | | |
| 20 % | | | | | | | |
| 22 % | | | 5,4 | | | | |
| 28 % | | | | | | | |
| 30 % | | | | | | | |
| 32 % | | | | | | | |
| 34 % | | | | 4,8 | | 4,2 | |
| 56 % | | | | | | | 4,1 |
| 60 % | | | | | | | |

| Table de rachat observée DROITS DIRECTS | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Âge / CB/PGB % | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 99 | 100 | 102 | 103 | 104 |
| 3 % | | | | | | | | | | |
| 4 % | | | | | | | | | | |
| 9 % | | | | | | | | | | 0,6 |
| 11 % | | | | 2,2 | | | | | | |
| 13 % | | | | | | | | | | |
| 18 % | | | | 2,3 | | | | | | |
| 19 % | | | | 1,7 | 1,9 | 1,7 | | | | |
| 20 % | | | | 2,3 | | | | | | |
| 22 % | | 2,6 | | | | | | | | |
| 28 % | | | | 2,3 | | | | | | |
| 30 % | | | | | | | | | | |
| 32 % | | 2,8 | | | | | | 1,3 | | |
| 34 % | | | 2,7 | 2,3 | | | | | | |
| 56 % | | | | | 2,3 | 1,9 | 1,9 | 1,1 | 1,1 | |
| 60 % | 3,8 | | | | | | | | | |

# CRPB FONDS COMMUN

## Table de rachat réversataires valable au 1er juillet 2005

| Table de rachat observée RÉVERSION | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| CB/PGB % \ Âge | 52 | 65 | 68 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 |
| 4 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 % | | | | | | | | | 2,2 | | | | | | | | |
| 8 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 % | | | | | | | | | | | | | | | 3,6 | | |
| 14 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 % | | | | | | | | | | | | | | 5,6 | | | |
| 24 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 % | | | | | | | | | | | | | | | | | 4,9 |
| 30 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 36 % | | | | | | | 9,2 | | | | | | | | | | |
| 37 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 % | | | | | | | | | | | | | | | | 5,9 | |
| 42 % | | | | | | | | | | | | | | | | 6,0 | |
| 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 % | | | | | | | | | | | | | | | 6,6 | | |
| 100% | | | | | | | | 10,2 | | | | | | | | | |

# Table de rachat observée RÉVERSION

| 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 | 102 | 103 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0,5 | | | | | | | | | | | 0,5 | | | | | |
| | | | | | | | 1,2 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2,2 | | | | | | | | | | | | | | 1,1 | | | |
| | | 2,6 | | | | | | | 1,6 | | | | | | 1,1 | 1,0 | 0,8 |
| | | 3,0 | | | | | 2,2 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | 1,3 | | | |
| 3,9 | | | | | | 2,7 | | | | | 1,9 | | | | | | |
| | | | 3,6 | | 2,9 | | | 2,5 | | | | | | | | | |
| | | | | | | | 2,5 | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 2,6 | | | | | | | | | |
| 4,3 | | | | | | | 2,6 | | | | | | | | | | |
| 4,6 | | | | | | | | | | | 1,9 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | 1,9 | | | | | |
| | | | 3,7 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | 2,5 | | | | | | | | |
| | | | | | 3,5 | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | 1,7 | | | | | |
| | 4,4 | | | | | | 2,8 | | | | | | | | | | |
| | 4,8 | | | | | | | | 2,4 | 2,2 | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | 3,9 | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | 2,9 | | | | | | | | | |
| | | | 4,0 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5,1 | 4,7 | 4,4 | 4,4 | 4,1 | 3,6 | 3,3 | | 2,7 | 2,7 | 2,5 | 2,1 | 2,0 | | | 1,3 | | 0,8 |
| 5,4 | 5,1 | | | 4,0 | 3,5 | 3,4 | 2,9 | 2,7 | 2,5 | 2,4 | 2,0 | | 1,8 | 1,5 | 1,4 | | 0,9 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fait à Paris, le 25 février 2005, en douze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés financières**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ACCORD DU 29 MARS 2005 RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE (*)

**(Étendu par arrêté du 18 juillet 2005 – *JO* du 26 juillet 2005)**

## Préambule

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail (ancien) devenu L. 1237-5 du Code du travail (nouveau) (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 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 (ancien) devenu L. 5123-6 du Code du travail (nouveau) ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 du Code du travail (alinéa abrogé par l'article 18 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003) 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.

(*) Cet accord n'est plus applicable depuis le 1er janvier 2010.

## Article 2 : MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

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.

## 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 31-12-2007, 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 31-12-2007, 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 (ancien) devenu L. 1233-61 du Code du travail (nouveau), 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 (ancien) devenu L. 2323-55 du Code du travail (nouveau).

## ■ *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 (ancien) devenus L. 2323-34 et D. 2323-5 du Code du travail (nouveau).

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.

## 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 (ancien) devenu L. 2253-1 du Code du travail (nouveau), 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

(1) Cette disposition est applicable pour les salariés ayant moins de 58 ans à la date de mise en vigueur de l'accord.

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 compétences. 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 31/12/1951 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 (ancien) devenu L. 1237-7 du Code du travail (nouveau) 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) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.

h) En cas d'importante 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.

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13ème 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) 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.

Fait à Paris, le 29 mars 2005, en douze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC**

**Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

# ARRÊTÉ DU 18 JUILLET 2005 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

JORF **N° 172 DU 26 JUILLET 2005**
**NOR : SOCT0511368A**

Le ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, complétée par dix annexes ;

Vu l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 29 mars 2005 relatif à la transposition de l'accord salarial du 4 février 2005 et de l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mai 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention collective de la Bourse, et dans leur propre champ d'application, les dispositions de :

– l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

– l'accord du 29 mars 2005 relatif à la transposition de l'accord salarial du 4 février 2005 et de l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du dernier alinéa de l'article 31 (Départ à la retraite), tel que modifié par l'article 2, comme étant contraire aux articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur des Relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 juillet 2005

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du Travail,
J.-D. Combrexelle

---

Nota. Le texte des accords susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/16 et n° 2005/17, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 €.

# Accord de transposition de l'accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, modifiant la Convention Collective de la Banque du 10 janvier 2000

**Article 1 :**

- **Le chapitre I du titre II** de la convention collective est intitulé « COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI »

- L'article 6 de la convention collective est rédigé comme suit :

« **Article 6 : COMPÉTENCES DES COMMISSIONS**

**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. »

- L'annexe XI de la convention collective est ainsi modifiée :

Le dernier alinéa de la partie traitant du fonctionnement de la commission paritaire de la banque, relatif à la formation et l'emploi, est abrogé.

- L'article 8-3 de la convention collective est ainsi rédigé :

« **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 les 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,
- 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. A 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,
- 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 pas. »

**Article 2 :**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris le 8 juillet 2005
En dix exemplaires

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

FEDERATION C.F.T.C. BANQUES

FEDERATION FRANÇAISE DES SYNDICATS C.F.D.T. BANQUES ET SOCIETES FINANCIERES

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB CFE/CGC

FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO

[1] Lorsque l'un des membres titulaires de la commission est absent, il peut se faire représenter par un suppléant dûment mandaté.

# ACCORD DU 27 MARS 2006 MODIFIANT L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE) (*)

## Préambule

Les signataires ont pris connaissance de l'avis favorable exprimé par les membres du conseil de surveillance paritaire lors de sa séance du 19 décembre 2005 à la fusion absorption des fonds communs de placement d'entreprise dédiés banque avec des fonds multi-entreprises ayant des caractéristiques équivalentes, et modifient en conséquence l'accord du 7 juillet 2003 relatif au PEI de branche.

## Article 1

Les trois premiers alinéas de l'article 6 de l'accord du 7 juillet 2003 relatif au PEI de branche sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 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 :

– FCPE « PACTEO LABEL » compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ (monétaire euro), fonds profilé en gestion classique,

– FCPE « FRUCTI ISR RENDEMENT SOLIDAIRE » (diversifié, à dominante obligataire), fonds profilé en gestion socialement responsable,

– FCPE « FRUCTI ISR ÉQUILIBRE » (diversifié, à proportion identique actions et obligations/placements monétaires), fonds profilé en gestion socialement responsable,

– FCPE « FRUCTI AVENIR 4 » (diversifié, à proportion identique actions et obligations/placements monétaires), fonds profilé en gestion classique,

– FCPE « PACTEO LABEL » compartiment PACTEO LABEL DYNAMIQUE (diversifié, à dominante actions), fonds profilé en gestion socialement responsable.

(*) Complété par les avenants des 22 avril 2008 et 20 avril 2012.

Les gérants des fonds sont Crédit Agricole Asset Management et Natixis Asset Management.

Les dépositaires des avoirs des FCPE sont le CAIS-BANK et Natixis Banques Populaires. »

## Article 2

Le dernier alinéa de l'article 9 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les teneurs de compte sont CREELIA et Natixis Interépargne. »

## Article 3

L'article 7 est rédigé comme suit :

« 7. Conseils de surveillance des FCPE

Chaque fonds commun de placement d'entreprise visé à l'article 6 de l'accord du 7 juillet 2003 comporte un conseil de surveillance paritaire fonctionnant conformément aux dispositions prévues par le règlement de chacun des fonds. »

## Article 4

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Les frais de fonctionnement des conseils de surveillance sont pris en charge conformément aux règlements des fonds. »

## Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 6

Les règlements des fonds communs de placement concernés sont annexés au présent accord.

Fait à Paris, le 27 mars 2006, en douze exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE*

**(Étendu par arrêté du 22 juin 2007 – *JO* du 4 juillet 2007)**

## Préambule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la banque affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Conscients de la nécessité d'avoir une base commune d'analyse et de discussions, ils ont créé un groupe technique paritaire afin de se mettre d'accord sur les indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises ; il a produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque qui a été distribué à l'ensemble des partenaires sociaux en 2004 et en 2006. La structure de ce rapport tel que défini par le groupe technique paritaire figure en annexe du présent accord. De plus au cours de ces réunions paritaires, il a été convenu d'aborder la négociation professionnelle dans l'ordre des dispositions de l'accord national interprofessionnel.

Les partenaires sociaux constatent que la profession emploie 55 % de femmes et que celles-ci représentent 36 % des cadres contre 31 % au niveau interprofessionnel. Au niveau de la profession, cette disparité est, en grande partie, due à la vague de recrutements des années 1970 qui a fait une place importante aux femmes mais sur des emplois peu ou moins qualifiés. La part des femmes dans la population cadre progresse fortement, 5 points en 6 ans, en passant de 31 % en 2000 à 36 % en 2005. Cette évolution très positive doit être confortée dans les années à venir.

Les partenaires sociaux de la banque ont d'ores et déjà inscrit, dans l'accord relatif à la formation continue tout au long de la vie du 8 juillet 2005, ci-après

*Le présent accord est remplacé par le nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 17 mars 2017 page 530

dénommé « accord formation », des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle telles que : la création de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, des aménagements des règles d'acquisition du Droit Individuel à la Formation (DIF) et des priorités de prise en charge par l'OPCA Banques pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité comme de la parentalité.

Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche tant par la Convention collective du 10 janvier 2000 dans son article 23 que par l'accord de branche formation, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils conviennent en conséquence par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-3 du Code du travail (nouveau), de définir des principes et de mettre en œuvre des dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à mettre en œuvre des politiques actives en ce domaine.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010.

c h a p i t r e 1

## CHAMP DE L' ACCORD

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.

À titre transitoire, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui, à la date de sa signature, ont d'ores et déjà conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce, pour la durée prévue du dit accord d'entreprise.

# ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNICATION DE LA BRANCHE SUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque établit, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes. Ces observations pourront permettre à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes. L'Observatoire est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la banque. Aussi les entreprises diffusent l'adresse du site Internet de l'Observatoire afin que les salariés puissent accéder à l'information.

Dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce dernier est présenté aux représentants des salariés et fait

l'objet d'une information des salariés, ce qui constitue un des axes principaux de la communication de branche dans ce domaine.

De même, la diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle dans les banques est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle ;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'Observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans les banques afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers bancaires.

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

c h a p i t r e 3

# RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expé-

riences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Les forums sur l'emploi bancaire organisés par la profession ainsi que les formations mises en œuvre par le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) intègrent l'objectif de mixité professionnelle. La branche prendra les contacts nécessaires avec l'Éducation Nationale pour que cette dernière prenne en compte cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les trois ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

c h a p i t r e 4

# FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

## 4.1 : L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la banque.

Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle sont complétées des travaux de l'Observatoire.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNE pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA Banques.

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 la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation prévue par les articles 24

et 36 de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 peut être accordée par l'entreprise au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant.

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 et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

### 4.2 : L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés peuvent bénéficier d'une action de formation professionnelle avant l'expiration du congé parental à temps plein ou à temps partiel pour élever un enfant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Dans ce cas, il est mis fin au congé ou au temps partiel.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L 900-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 6313-1 et suivants du Code du travail (nouveau), non rémunérée qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L 122-28-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1225-47 du Code du travail (nouveau).

Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle. À ce titre, l'accord formation a fait de la formation des femmes revenant d'un congé de maternité, comme des hommes et des femmes revenant d'un congé parental d'éducation, l'une de ses deux priorités relatives aux périodes de professionnalisation. De plus, il a ouvert les objectifs de ces périodes à l'acquisition des compétences.

c h a p i t r e 5

# PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. À ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé…) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. À cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de rendez-vous de carrière, de façon à ne pas

pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les résultats de l'étude de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, menée en 2006, concernant les parcours de carrière feront l'objet d'un examen par la CPNE qui pourra ensuite préconiser des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un parcours type de carrière.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la branche se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010.

Les entreprises 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.

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.

# MATERNITÉ, PARENTALITÉ ET PATERNITÉ

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.
Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les six mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié, qui le souhaite, bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité.

Le maintien dans l'emploi des nouveaux parents dépendant fortement de leur accès à un mode de garde de leur(s) enfant(s), l'AFB veille à continuer d'informer les entreprises sur les mesures dont elles bénéficient lorsqu'elles mettent en place des mesures destinées à financer des congés ou participer aux frais de garde des enfants (crédit impôt famille).
Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les

périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaire 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 le treizième mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

c h a p i t r e 7

# ÉGALITÉ SALARIALE

## 7.1 : Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L 140-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 3221-3 du Code du travail (nouveau), entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure au chapitre I 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 objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés prorata temporis de façon à ce que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

## 7.2 : Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11

de l'article L 122-26 du Code du travail (ancien) devenu L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail (nouveau) introduits par la loi du 23 mars 2006.

En outre, si dans une entreprise, le nombre de salariés dépendant de la catégorie professionnelle retenue par l'entreprise est inférieur à 10, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise et non par rapport à la catégorie professionnelle.

### 7.3 : Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1er 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 avant le 31 décembre 2010.

En 2004, dans la profession bancaire, le salaire de base moyen des femmes était inférieur de 19,6 % au salaire de base moyen des hommes. Cette différence s'explique notamment par le fait que seulement un quart des femmes sont des cadres et que seulement un tiers des effectifs de cette catégorie sont des femmes. On peut donc considérer que la valeur de l'écart salarial sur l'ensemble de la population bancaire résulte, principalement, de la moindre représentation des femmes dans la population cadre. Le chapitre 5 du présent accord prévoit des mesures visant à renforcer cette représentation, avec un objectif intermédiaire de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres de la population bancaire d'ici à fin 2010, ce qui aura pour effet de réduire l'écart salarial relevé ci-dessus.

En sus de la mise en œuvre de ces mesures, et au vu des travaux de l'Observatoire sur l'examen des filières professionnelles, les partenaires sociaux examineront, le cas échéant, des mesures à mettre en œuvre.
Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L 132-12 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-1 du Code du travail (nouveau) et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre

les femmes et les hommes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès (1) en matière d'égalité de rémunération. Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'un examen et d'une analyse particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.
Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici le 31 décembre 2010, en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

c h a p i t r e 8

# ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

L'AFB rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.
À ce titre, l'entretien d'évaluation prévu à l'article 36 de la Convention collective de la Banque peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.
Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

(1) Les axes de progrès peuvent, par exemple, concerner certains métiers-repères, certaines populations (classes d'âge…).

c h a p i t r e 9

# RÔLE ET MOYENS DES IRP

**(Voir mise à jour page 249)**

En application de l'article L 434-7 dernier alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-34 du Code du travail (nouveau), les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.
Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

c h a p i t r e 1 0

# FONCTIONNEMENT DE LA CPNE ET DURÉE DE L'ACCORD

## 10.1 : Fonctionnement de la CPNE

Il est créé, au sein de la CPNE, prévue à l'article 8-3 de la Convention collective de la Banque, un groupe technique paritaire « égalité professionnelle », respectant la mixité professionnelle, qui s'assurera, en lien avec l'Observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les bonnes pratiques dans les entreprises de la profession.
Ce groupe est composé d'une délégation salariée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la profession et d'une délégation patronale composée de 10 membres. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, patronale et syndicale, sont représentées.
Il se réunit une fois par an afin de procéder au bilan d'application du présent accord.

## 10.2 : 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.

# DONNÉES STATISTIQUES SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PROFESSION BANCAIRE

## (BANQUES AFB ET GROUPE BANQUE POPULAIRE)

### SOMMAIRE

**Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes**

### I. Effectifs (1)

- Évolution des effectifs rémunérés par catégories professionnelles et par niveaux de classification
- Répartition des effectifs par secteurs géographiques (Paris-Province) et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs rémunérés par tranches d'âge et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs rémunérés par ancienneté et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge
- Structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge techniciens
- Structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge cadres
- Structure des effectifs rémunérés par types de contrat (CDI, CDD) et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs en contrat d'alternance par métiers-repères.

### II. Temps partiel

- Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles
- Évolution de la part du temps partiel par catégories professionnelles
- Structure des effectifs à temps partiel par tranches d'âge
- Structure des effectifs à temps partiel par métiers-repères.

(1) Effectif total hors contrats en alternance et apprentissage.

## III. Embauches

- Structure des embauches par tranches d'âge
- Évolution du taux d'embauche
- Structure des embauches par métiers-repères
- Structure des embauches par métiers-repères/techniciens
- Structure des embauches par métiers-repères/cadres
- Structure des embauches par niveaux d'enseignement.

## IV. Promotions

- Évolution du taux de promotion (2002-2003)
- Évolution du taux de promotion en indice (2002-2003)
- Structure des promotions par catégories professionnelles
- Structure des promotions selon quatre motifs de changement
- Répartition des promotions par catégories professionnelles (périodicité triennale)
- Structure des promotions en fonction de l'ancienneté (périodicité triennale)
- Évolution des promotions dans un échantillon d'effectifs stabilisé (*).

## V. Formation

Ces données seront ultérieurement remises pour les salariés à temps partiel.

- Nombre d'heures moyen de formation rémunérées par salarié formé
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré.

Les données outre que le CIF (DIF, VAE, bilans de compétence) seront fournies ultérieurement (*).

## VI. Départs

- Structure des départs par motifs
- Structure des départs par tranches d'âge.

(*) Ces éléments seront établis en cas d'issue favorable d'une étude de faisabilité.

## VII. Rémunérations

**a) Salaires de base annuels par catégories professionnelles (techniciens/cadres) et par niveau de classification.**

**b) Pour chacun des 6 métiers-repères suivants :**

- chargé de clientèle particuliers
- chargé de clientèle entreprises
- responsable d'un point de vente
- technicien administratif des opérations bancaires
- responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires
- juriste, fiscaliste

**sont fournies les informations suivantes :**

1) salaire de base
2) part d'élément variable, hors salaire de base dans la rémunération totale
3) ancienneté moyenne
4) âge moyen.

## VIII. Conditions de travail

Nombre de jours d'absence par an répertoriés selon les absences suivantes :

congé maternité, congés supplémentaires 45 jours et 90 jours, congé paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé sabbatique (*).

(*) Ces éléments seront établis en cas d'issue favorable d'une étude de faisabilité.

Fait à Paris, le 15 novembre 2006, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Finan-**

**Fédération CFTC - Banques**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ARRÊTÉ DU 22 JUIN 2007 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

***JO* N° 153 DU 4 JUILLET 2007**
**NOR : MTST0757888A**

Le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité,

Vu le Code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 25 avril 2005, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 complétée par dix annexes ;

Vu l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord salarial du 15 décembre 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 15 février et 7 avril 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale

de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la bourse, les dispositions de :

- l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord salarial du 15 décembre 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 22 juin 2007.
Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Nota. Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2007/03 et n° 2007/09, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 €.

# ACCORD DU 29 MAI 2007 MODIFIANT L'ARTICLE 8-2 : FORMATION « RECOURS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000

## Article 1

Les signataires du présent accord conviennent de modifier le dernier alinéa de l'article 8-2 : formation « recours » de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui est rédigé comme suit :

« 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 ».

## Article 2

### 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.

Fait à Paris, le 29 mai 2007.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 2007 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : MTST0773749A**
Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité,

Vu le Code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 17 juillet 2007, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 29 mai 2007 modifiant l'article 8-2 (formation : « recours ») conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 10 juillet 2007,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention collective de la Bourse, les dispositions de l'accord du 29 mai 2007 modifiant l'article 8-2 (formation « recours ») conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 décembre 2007.

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des Relations individuelles et collectives du Travail,
E. Frichet-Thirion

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/30, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 €.

# ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE) (*)

## 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 PEI de branche ou du PEE de leur entreprise, 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 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, portant réforme des retraites et de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006).

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 91-1-A, 91-1--C et 91-1-E, à la double condition que :

– ces entreprises ne soient pas couvertes par un PERCO,

et

– qu'elles aient déjà mis en place un Plan d'Épargne d'Entreprise ou de Groupe ou entrent dans le champ d'application d'un Plan d'Épargne Interentreprises ou du Plan d'Épargne Interentreprises de la branche.

Par ailleurs, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO, entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre PERCO ne relève plus du PERCO-I de branche.

(*) Complété par avenant du 20 avril 2012.

## 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 (1) 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 cent salariés, 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.

  NB : Il est aussi possible de définir une périodicité, dans le cadre de cet accord, mais cela n'est pas indispensable ; idem concernant le montant minimum des versements volontaires.

- **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 (sous réserve des dispositions spécifiques, pour le cas de l'intéressement de projet ou du supplément d'intéressement) après prélèvement de la CSG-CRDS. La quote-part d'in-

(1) Pour la détermination de l'ancienneté requise, qui se calcule à la date du premier versement dans le plan, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul des douze mois qui la précèdent.

téressement 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, sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, 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 quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, au titre duquel la participation est attribuée.

- **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) :**
  Ces versements ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié. Ils sont toutefois soumis à cotisations et contributions sociales et assujettis à l'impôt sur le revenu (selon des modalités particulières prévues par le Code général des impôts, puisqu'ils peuvent, à la demande expresse et irrévocable du bénéficiaire, être répartis par parts égales sur l'année, au cours de laquelle le contribuable en a disposé et les trois années suivantes, sauf départ de France).

- **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 – intéressement compris – 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 cent 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 ne sont pas prises en compte dans le plafond de versement du quart de la rémunération annuelle brute du salarié, si elles sont transférées dans le PERCO-I :

- si elles sont disponibles, elles peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise, dès lors que le transfert a été effectué en cours de contrat de travail,

- en revanche, si elles sont indisponibles, elles ne peuvent donner lieu à abondement.

Les salariés qui viennent d'être embauchés, par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent PERCO-I, ont la possibilité de demander à leur ancien employeur le transfert des sommes investies dans leurs anciens PEE, PEG, PEI ou PERCO, PERCO-I, même si les sommes qui leur avaient été attribuées précédemment n'étaient pas encore disponibles. En revanche, le transfert de ces sommes ne génère aucun abondement, de la part de leur entreprise d'appartenance, au moment du transfert.

Les sommes ainsi transférées dans le présent PERCO-I 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.

La participation (ou le supplément de participation) ouvre également droit à l'abondement de l'entreprise, si celle-ci le souhaite, dans le cadre du PERCO-I.

L'entreprise peut abonder les versements volontaires des bénéficiaires, dans le respect des plafonds légaux en vigueur (par bénéficiaire et par an) prévus par l'article L. 443-7 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 du présent accord). Celui-ci peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I de branche, mais sans abondement. Dans ce cas, les frais afférents 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 (sous réserve des dispositions légales spécifiques au supplément de participation ou d'intéressement) 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 (1) 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 :**

- FRUCTI ISR (*) Rendement Solidaire
- FRUCTI ISR (*) Équilibre
- FRUCTI ISR (*) Performance

| Noms des Fonds NATIXIS AM | Composition des Fonds | Type de gestion | Dépositaire des avoirs des FCPE | Teneur de registre Teneur de comptes |
|---|---|---|---|---|
| FRUCTI ISR (*) Rendement Solidaire | 35 % monétaire<br>35 % obligations<br>25 % actions<br>5 % titres solidaires | Libre | NATIXIS (**) | NATIXIS INTERÉPARGNE |
| FRUCTI ISR (*) Équilibre | 50 % actions<br>50 % obligations | Libre | NATIXIS (**) | NATIXIS INTERÉPARGNE |
| FRUCTI ISR (*) Performance | 100 % actions | Libre ou Pilotée | NATIXIS (**) | NATIXIS INTERÉPARGNE |

(1) Ce document récapitulatif comprend :
- pour le régime de base et les régimes complémentaires : les noms, adresses et sites Internet de la CRAM et des caisses ARRCO et AGIRC auxquelles cotise le salarié ;
- pour les régimes supplémentaires en vigueur dans l'entreprise (lorsqu'ils existent) le nom, l'adresse et le site Intemet 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.

(*) Les intitulés de fonds « FRUCTI ISR » sont remplacés par « IMPACT ISR ».

(**) Le dépositaire est à ce jour CACEIS Bank.

Pour le CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (*) :

- CAAM (*) Label Monétaire
- CAAM (*) Label Obligataire
- CAAM (*) Duo Actions Euroland

| Noms des Fonds CAAM (*) | Composition des Fonds | Type de gestion | Dépositaire des avoirs des FCPE | Teneur de registre Teneur de comptes |
|---|---|---|---|---|
| CAAM (*) Label Monétaire | 100 % monétaire | Libre ou Pilotée | CACEIS Bank | CREELIA |
| CAAM (*) Label Obligataire | 100 % obligataire | Pilotée | CACEIS Bank | CREELIA |
| CAAM (*) Duo Actions Euroland | 100 % actions | Libre | CACEIS Bank | CREELIA |

Les caractéristiques des différents fonds, les notices d'information réglementaires et un guide des bénéficiaires, pour le choix des supports, sont présentés en annexe au présent accord.

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 : MODALITÉS 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.

(*) À ce jour AMUNDI.

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 du registre des comptes 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).

Les trois fonds en gestion pilotée sont les suivants :

| Noms des Fonds en gestion pilotée | Composition des Fonds | Dépositaire des avoirs des FCPE | Teneur de registre Teneur de comptes |
|---|---|---|---|
| CAAM (***) Label Monétaire | 100 % monétaire | CACEIS Bank | CREELIA |
| CAAM (***) Label Obligataire | 100 % obligataire | CACEIS Bank | CREELIA |
| FRUCTI ISR (*) Performance | 100 % actions | NATIXIS (**) | NATIXIS INTERÉPARGNE |

## 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 CRÉDIT AGRICOLE 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.

(*) Les intitulés de fonds « FRUCTI ISR » sont remplacés par « IMPACT ISR ».
(**) Le dépositaire est à ce jour CACEIS Bank.
(***) À ce jour AMUNDI.

## 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 par le teneur des registres de comptes aux entreprises, 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 des dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans ces entreprises.

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. 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.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des FCPE 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 de la prescription trentenaire.

## 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 de l'ASSEDIC, 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 recon-

nue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, conformément aux dispositions en vigueur.

- 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 de surendettement 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 ministériel.

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 le CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (*) , par :
PREDICA
50-56, rue de la Procession 75015 – PARIS

(*) À ce jour AMUNDI.

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 (CREELIA pour CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (*) ou NATIXIS INTERÉPARGNE 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, devenues disponibles par suite d'un 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, 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.

(*) À ce jour AMUNDI.

## 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-CRÉDIT AGRICOLE). 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 du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), 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.

Remarque : Les annexes du présent accord ne sont pas reproduites dans ce document.
Elles sont consultables à l'adresse Internet suivante : www.afb.fr

Fait à Paris, le 17 septembre 2007, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Fédération CFTC - Banques**

**Fédération Nationale CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# AVENANT DU 22 AVRIL 2008 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE) (*)

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 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.

(*) Complété par avenant du 20 avril 2012.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 avril 2008, en huit exemplaires

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Fédération CFTC - Banques**

**Fédération Nationale CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ACCORD DU 9 JUILLET 2008 SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE (*)

## 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.

(*) Accord non libératoire, cf. arrêté d'extension du 21 avril 2009, voir page 244.

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 le 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.

c h a p i t r e 1

# 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)**.

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.

(1) Sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

# 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 [1] permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,

(1) 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 45ème 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'infor-

mation 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.

c h a p i t r e 3

# 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.

c h a p i t r e 4

# 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.

c h a p i t r e 5

# 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 (1) sur l'évolution de métiers bancaires, et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

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

(1) 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.

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.

# 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 (1) et par catégories professionnelles.

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 et par catégories professionnelles.
2. Structure des embauches par famille de métiers (1) et par catégories professionnelles.

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 (1).

g) **Départs**

1. Structure des départs par famille de métiers (1) et catégories professionnelles par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans.
2. Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers (1) selon les 3 classes d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, 62 ans et plus.

(1) Cf. annexe II.

# CLASSEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES PAR FAMILLE DE MÉTIERS

(au 31 décembre 2006)

**CONVENTION COLLECTIVE 2000**
**Métiers-repères au 1er janvier 2006**

| | |
|---|---|
| **Force de vente** | Chargé d'accueil et services à la clientèle<br>Chargé de clientèle particuliers<br>Chargé de clientèle professionnels<br>Chargé de clientèle entreprises<br>Conseiller en patrimoine<br>Responsable d'un point de vente |
| **Banque de financement et d'investissement** | Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers<br>Opérateur de marché |
| **Traitement des opérations** | Techniciens administratifs des opérations bancaires<br>Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires<br>Responsable de projet informatique et organisationnel<br>Informaticien |
| **Supports** | Inspecteur, auditeur, déontologue<br>Analyste risques<br>Juriste, fiscaliste<br>Métiers ressources humaines<br>Assistant technique, secrétaire<br>Spécialiste du marketing<br>Contrôleur de gestion<br>Métiers Comptabilité<br>Métiers communication<br>Chargés d'activités non bancaires<br>Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires |

Fait à Paris, le 9 juillet 2008, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Fédération CFTC - Banques**

**Fédération Nationale 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**

# ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 2009 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF **N° 0100 DU 29 AVRIL 2009**
**NOR : MTST0909224A**

Le ministre du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 17 décembre 2007, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 2008 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 17 avril 2009,

Arrête :

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, ainsi qu'aux organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention

collective de la Bourse, les dispositions de l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 21 avril 2009.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

---

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/45, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8 €.

# ACCORD SALARIAL 2008 DU 24 NOVEMBRE 2008

## 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 1er 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 01/01/2009**

| Niveaux | Actuel | 01/01/2009 |
|---|---|---|
| | **0 – 4 ans** | |
| A | 16 480 | 17 140 |
| B | 16 754 | 17 430 |
| C | 17 098 | 17 780 |
| | **5 – 9 ans** | |
| A | 16 748 | 17 420 |
| B | 17 079 | 17 760 |
| C | 17 391 | 18 090 |
| | **10 – 14 ans** | |
| A | 17 176 | 17 860 |
| B | 17 515 | 18 220 |
| C | 17 912 | 18 630 |

| | 15 – 19 ans | |
|---|---|---|
| Niveaux | Actuel | 01/01/2009 |
| A | 17 690 | 18 400 |
| B | 18 040 | 18 760 |
| C | 18 449 | 19 190 |
| | **> à 20 ans** | |
| 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 1er 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

L'article 43 de la Convention collective de la banque est complété comme suit :

« 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.

**Avenant à l'accord relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001**

« Les salariés en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, obtenant par le biais de la formation continue, à compter du 1er 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 €. »

## Article 4 : MESURES AU TITRE 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 à 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 les 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'expliciter 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**

Un second alinéa est ajouté, dans le chapitre 9 « Rôle et moyens des IRP » :

« 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 1er janvier 2009, des données portant sur les rémunérations des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois ».

## Article 5 : MESURES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- **Adaptation de la grille de classification : modification de l'article 33-2 :**

  – **Techniciens, niveau D** : l'alinéa suivant est ajouté :

« 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** : l'alinéa suivant est ajouté :

« 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** : l'alinéa suivant est ajouté :

« 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. »

- **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 transverses ;
- 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.

Fait à Paris, le 24 novembre 2008, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Fédération CFTC - Banques**

**Fédération Nationale CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ACCORD DU 26 MAI 2009 CONCLU EN APPLICATION DU TITRE III-B DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 ET DE LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## 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'ANI 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 « Universités-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 I 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) L'alinéa suivant est ajouté à l'article 54-1 de la Convention collective de la banque :
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 précédents(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 à l'alinéa 2 précédent lui est applicable.

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).

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

(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.

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 (1).
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.

(1) En l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du même code.

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 a 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 II), 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.

# 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.

# 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 profils 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).

Fait à Paris, le 26 mai 2009, en 8 exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC**

# ARRÊTÉ DU 18 DÉCEMBRE 2009 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

## NOR : MTST0930996A

Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 21 avril 2009, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et des textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 24 novembre 2008 (3 annexes) modifiant certaines dispositions de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 26 mai 2009 conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 21 août 2009 et du 18 novembre 2009 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 15 décembre 2009,

Arrête :

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004,

les dispositions de :

– l'accord du 24 novembre 2008 (3 annexes) modifiant certaines dispositions de la convention collective susvisée ;

– l'accord du 26 mai 2009 conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2009/02 et n° 2009/32, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 8,20 €.

# AVENANT DU 26 OCTOBRE 2009 À L'ARTICLE 54 – MALADIE – DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

## Article 1

Les signataires de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 conviennent de modifier l'article 54 de la convention collective concernant la maladie comme suit :

### *article 54-1 : durée et modalités d'indemnisation*

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 (2), 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.

(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) 1/13ème du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12ème si le salaire est versé sur 12 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 1er et 2e arrêt et dès le 4e 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.

- ***article 54-2 : montant d'indemnisation***

Le reste sans changement.

## Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2010.

## Article 3

Les parties signataires conviennent de présenter le présent avenant à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 26 octobre 2009, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009 SUR LE PHÉNOMÈNE DES INCIVILITÉS ET DES VIOLENCES À L'OCCASION DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLE

## 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).

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.

(1) Sur la base de résultats représentant 70 % des effectifs de la profession.

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)
- 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 (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 de 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 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 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 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 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 I 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 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.

## Formulaire commun à la profession bancaire

# RECENSEMENT 2010 DES INCIVILITÉS ET DES VIOLENCES À L'OCCASION DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLE

| | Répartition par zone géographique | | Par sexe | | Par fonctions | | | | | | Par formes d'incivilités (*) | | | | | | Nombre de dépôts de plaintes (**) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nombre d'incivilités | Paris / Ile-de-France | Province | Femmes | Hommes | Encadrement | Chargé(es) de clientèle | Chargé(es) d'accueil | Autres membres du personnel en agence | Collaborateurs Plate-forme téléphonique | Collaborateurs Fonctions Support et B/O | Injures et insultes (1) | Menaces (2) | Agressions comportementales (3) | Agressions physiques légères (4) | Agressions physiques graves (5) | par les salariés | par les entreprises |
| En nombre | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| En % | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

(*) 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 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)
§ obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal).

**(4) Sans arrêt de travail.**

**(5) Avec arrêt de travail.**

## CARACTÉRISTIQUES DE CES INCIVILITÉS ET VIOLENCES

***Nous vous remercions de bien vouloir nous préciser quelles sont les évolutions constatées sur ce phénomène d'incivilités et de violences et notamment sur leurs caractéristiques et circonstances :***

Fait à Paris, le 16 décembre 2009, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Nationale CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE /CGC**

# ARRÊTÉ DU 17 MAI 2010 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : MTST1013255A**
Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 18 décembre 2009, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et des textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 16 décembre 2009 (une annexe) sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 avril 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 mai 2010,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2009 (une annexe) sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 mai 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

---

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/9, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

# ACCORD DU 8 MARS 2010 MODIFIANT L'ANNEXE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

## Préambule

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord salarial du 24 novembre 2008 et de l'article 2 de l'accord du 11 janvier 2006, les partenaires sociaux ont examiné les évolutions à prendre en compte dans la liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types figurant dans l'annexe V de la Convention collective de la banque.

Ces travaux ont abouti à réviser la liste non exhaustive des métiers-repères illustrant la grille de classification de la Convention collective de la Banque (titre IV chapitre 1).

## Article 1

Les dispositions de l'annexe V de la Convention collective de la banque pris en application de son article 35 sont remplacées par celles figurant en annexe du présent accord.

## Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2011. Son extension sera demandée au ministre chargé du Travail.

titre IV

# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## chapitre 1 – classification

## MÉTIERS-REPÈRES

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

### *Traitement des opérations bancaires*

***Gestionnaire de* back-office**

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back-office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux…

***Spécialiste des opérations bancaires***

Gestionnaire de back-office international, gestionnaire de back-office marchés, gestionnaire de back-office grandes entreprises, gestionnaire de middle-office (Siège ou Réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires…

***Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires***

Responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, responsable de back-office international, responsable de back-office marchés, responsable de back-office grandes entreprises, responsable de middle-office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux…

### *Risques et contrôle*

***Analyste Risques***

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits...

### *Contrôleur périodique/permanent*

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale…), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne….

## *Gestion administrative /Logistique /Immobilier*

### *Gestionnaire administratif/Secrétaire*

Secrétaire/assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative….

### *Technicien logistique/Immobilier*

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité….

### *Responsable/animateur d'unité ou expert logistique*

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

## *Commercial*

### *Chargé d'accueil et de services à la clientèle*

Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur….

### *Chargé de clientèle particuliers*

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller….

### *Chargé de clientèle professionnels*

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels….

### *Chargé de clientèle entreprises*

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle Institutionnels/ Associations, chargé de développement clientèle entreprises….

### *Conseiller en patrimoine*

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier….

### *Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)*

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger….

### *Opérateur de marché*

Vendeur produits de marché (sales), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste….

### Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique….

## Informatique /Organisation /Qualité

### Informaticien/chargé de qualité

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur/spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode….

### Responsable informatique/organisation/qualité

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients S.I., responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode….

## Juridique /Fiscalité

### Juriste/fiscaliste

Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières…), chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal….

## Contrôle de gestion

### Contrôleur de gestion

Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion….

## Comptabilité

### Technicien comptabilité/finances

Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable…

### *Spécialiste/responsable comptabilité/finances*

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier….

## *Ressources humaines*

### *Technicien ressources humaines*

Gestionnaire paye/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier….

### *Spécialiste/responsable ressources humaines*

Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paye/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social….

## *Marketing /Communication*

### *Gestionnaire marketing/communication*

Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché...

### *Spécialiste/responsable marketing/communication*

Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché…

# POSITIONNEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

| | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Gestionnaire de back-office | (1) | | | | | | | | | | |
| Spécialiste des opérations bancaires | | | | (1) | | | | | | | |
| Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires | | | | | | | | | | | |
| Analyste Risques | | | | | | | | | | | |
| Contrôleur périodique/permanent | | | | | | (2) | | | | | |
| Gestionnaire administratif/Secrétaire | | | | | | | | | | | |
| Technicien logistique/Immobilier | (1) | | | | | | | | | | |
| Responsable/animateur d'unité ou expert logistique | | | | | | | | | | | |
| Chargé d'accueil et de services à la clientèle | | | | | | | | | | | |
| Chargé de clientèle particuliers | | | | | | | | | | | |
| Chargé de clientèle professionnels | | | | | (1) | | | | | | |
| Chargé de clientèle entreprises | | | | | | | | | | | |
| Conseiller en patrimoine | | | | | | (1) | | | | | |
| Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail) | | | | | | | | | | | |
| Opérateur de marché | | | | | | | | | | | |
| Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers | | | | | | | | | | | |
| Informaticien/chargé de qualité | | | | | | | | | | | |
| Responsable informatique/organisation/qualité | | | | | | | | | | | |
| Juriste/fiscaliste | | | | | | | | | | | |
| Contrôleur de gestion | | | | | | (1) | | | | | |
| Technicien comptabilité/finances | | | | | | | | | | | |
| Spécialiste/responsable comptabilité/finances | | | | | | | | | | | |
| Technicien ressources humaines | | | | | | | | | | | |
| Spécialiste/responsable ressources humaines | | | | | | | | | | | |
| Gestionnaire marketing/communication | | | | | | | | | | | |
| Spécialiste/responsable marketing/communication | | | | | | | | | | | |

(1) Le positionnement à ce niveau correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la Convention collective de la banque.

(2) Ce premier niveau ne concerne pas les salariés expérimentés dans les emplois-types de ce métier-repère ni les salariés intégrant cette activité avec une expertise métier ; il correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la Convention collective de la banque.

Fait à Paris, le 8 mars 2010, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB CFE/CGC**

# ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 2010 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT ET D'UN ACCORD CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

## NOR : MTST1026807A

Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 17 mai 2010, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 26 octobre 2009, modifiant l'article 54 « maladie », à la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 8 mars 2010, modifiant l'annexe V « classifications », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 17 février 2010 et 7 septembre 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 septembre 2010,

Arrête :

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, les dispositions de :

– l'avenant du 26 octobre 2009 modifiant l'article 54 « maladie », à la convention collective susvisée ;

– l'accord du 8 mars 2010 modifiant l'annexe V « classifications », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenant et accord.

## Article 3

Le directeur général du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 octobre 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

Nota. Les textes de l'avenant et l'accord susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2009/52 et n° 2010/27, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

# AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2010 À L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

Les signataires, par le présent avenant, décident d'étendre des dispositions, de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (dénommé PACS dans les articles ci-après).

## Article 1

L'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié comme suit :

### ■ *article 59-1 : autorisation d'absence*

| | 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)*** | 2 |
| Décès des autres descendants et ascendants du salarié | 2 |
| Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel) | 2 |

Les autres alinéas de l'article 59-1 demeurent inchangés.

(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) 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.

- ***article 59-2 : rémunération***

Sans changement.

## Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er novembre 2010.

## Article 3

Les parties signataires conviennent de présenter le présent avenant à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2010, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ARRÊTÉ DU 23 DÉCEMBRE 2010 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS EXAMINÉS EN SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DU 10 DÉCEMBRE 2010

JORF **: N° 8001 du 1er janvier 2011**
NOR : ETST1033416A

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

[…]

Vu l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux » à la Convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et ses annexes ;

[…]

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 14 octobre 2009, 13 mars 2010, 16 mars 2010, 20 avril 2010, 28 avril 2010, 21 mai 2010, 30 mai 2010, 10 juin 2010, 16 juin 2010, 25 juin 2010, 14 juillet 2010, 31 juillet 2010, 18 août 2010, 19 août 2010, 24 août 2010, 21 septembre 2010, 16 octobre 2010, 21 octobre 2010, 28 octobre 2010, 9 novembre 2010, 16 novembre 2010, 25 novembre 2010, 27 novembre 2010, 1er décembre 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu en séance du 10 décembre 2010,

Arrête :

[…]

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de

l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

[…]

## Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Annexe

[…]

**Article 7** : Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

[…]

Fait à Paris, le 23 décembre 2010.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

---

Nota. Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

# ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION « APPROBATION » (*)

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.

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.

---

(*) Modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 aout 2016 qui simplifie les conditions de validité des accords conclus avec des élus non mandatés : tous les accords, anonymisés, conclus à compter du 10 aout 2016, doivent être transmis **pour information** à la Commission paritaire de la banque (à l'adresse mail suivante : accords.afb@afb.fr), sachant que l'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur (C. travail. art. L. 2232-22 modifié).

(1) À l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

## 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° une ou plusieurs organisations émettent un avis favorable sur la validité de l'accord soumis à la CPBA ;

2° 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 3e 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 1er janvier 2011.

## Article 7 : EXTENSION

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2010, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT - FO**

**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**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC**

# ARRÊTÉ DU 26 AVRIL 2011 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : ETST1111408A**
Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et notamment l'arrêté du 17 mai 2010 portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 27 septembre 2010 relatif à la mise en place de la commission paritaire en formation approbation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 novembre 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 21 avril 2011,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2010 relatif à la mise en place de la commission paritaire en formation approbation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail aux termes desquelles ce sont les représentants élus du personnel qui peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 avril 2011.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

# ACCORD SALARIAL DU 31 JANVIER 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 01/04/2011**

| 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 | |
| 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 1er 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 31/12/2009 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 1er 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 1er 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.

Fait à Paris, le 31 janvier 2011.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière**

**Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés financières**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération Nationale CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB – CFE/CGC**

# GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ AU 01/04/2011

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

| | en euros | en points bancaires (1) |
|---|---|---|
| ***Techniciens*** | | |
| niveau A | 18 000 | 8 441 |
| 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 |
| 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.

# GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE À L'ANCIENNETÉ AU 01/04/2011

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 | | |

# GRILLE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) À L'ANCIENNETÉ AU 01/04/2011

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 | | |

# ARRÊTÉ DU 7 JUIN 2011 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : ETST1115558A**

Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu les arrêtés du 17 novembre 2004 et du 17 mai 2010 portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux salaires (barèmes annexés), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mai 2011 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du Code du travail,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux salaires (barèmes annexés), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juin 2011.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

# ACCORD DU 17 JUIN 2011 RELATIF AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL

## 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, quels qu'en soient 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)
  - 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, R. 624-1, 222-11, 222-10, 222-9, 222-13 et 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 particulier 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 turnover, 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 quelque 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.

Fait à Paris, le 17 juin 2011, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

# ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 2012 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF **N° 2120 DU 12 JUILLET 2012**
**NOR : ETST1228357A**

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du
10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention
collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant du 3 novembre 2011 à l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu
dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail, conclu dans le cadre de la
convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 octobre 2011 et du 17 janvier 2012 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions
et accords), rendu lors de la séance du 4 mai 2012,

Arrête :

## Article 1

− Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés

compris dans le champ
d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de :
– l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
– l'avenant du 3 novembre 2011 à l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
– l'accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le troisième alinéa de l'article 3.a de l'accord du 17 juin 2011 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2012.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. COMBREXELLE

---

Nota. Le texte de l'avenant et des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions
collectives no 2011/38 et no 2011/52, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

# ACCORD DU 4 JUILLET 2011 PORTANT CRÉATION D'OPCABAIA

## Préambule

Considérant 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 ;

Considérant la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Considérant le décret du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux signataires des Banques, des Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'assurance et des Sociétés d'Assistance de créer un Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre de la formation professionnelle (OPCA) regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles.

Entre, d'une part,

- Les Organisations professionnelles d'employeurs représentatives des secteurs d'activité sus-indiqués signataires du présent accord ;

Et d'autre part,

- Les Organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles des secteurs d'activité sus-indiqués signataires du présent accord ;

Il est convenu et décidé ce qui suit :

## Article 1 : DÉNOMINATION ET NATURE

Il est créé un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des fonds de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom d'OPCABAIA, Organisme Paritaire Collecteur Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'assurance et des Sociétés d'Assistance.

OPCABAIA est constitué sous la forme d'Association régie par la loi du 1er juillet 1901.

## Article 2 : CHAMP PROFESSIONNEL

À ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la Banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1er alinéa de l'article 1 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011, leurs filiales volontaires ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel de branche et appliquant les dispositions relatives aux financements mutualisés de l'accord précité, du 10 juin 2011.

Pour les Sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (1).

Pour les Agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les Sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

(1) Sont également couverts par le présent accord les salariés relevant de la Convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la Convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

Toute entreprise ne relevant pas de façon obligatoire d'un autre OPCA ou toute branche professionnelle, exerçant des activités professionnelles connexes au présent champ, peut adhérer à OPCABAIA sous réserve de l'accord du Conseil d'administration.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

## Article 3 : COMPOSITION

OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les Organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement,
- les Organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

## Article 4 : OBJET ET MISSIONS

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et d'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objet les missions suivantes :

- Percevoir et gérer les contributions financières légales, conventionnelles et volontaires des entreprises qui seront collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :
  - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
  - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
  - les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
  - les contributions dues au titre de la professionnalisation.

- Mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'État, du Fonds Social Européen, des Régions et de Pôle emploi afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus.

- Négocier la Convention d'Objectifs et de Moyens prévue par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue.

- Concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle en leur assurant les services de proximité favorables à la mise œuvre et au développement de leurs politiques de formation.

- En application des accords de branches et des orientations définies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi, mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois.

- Participer en tant que de besoin 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, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'européen ou international, dans le respect des accords de branches et des orientations définies par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

# Article 5 : CONSEIL D'ADMINISTRATION ET BUREAU

## ■ *article 5-1 : Conseil d'Administration*

### a) Composition

Le Conseil d'Administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins **(1)** :

- 10 représentants titulaires et 10 suppléants répartis entre les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord,
- 10 représentants titulaires et 10 suppléants répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le Conseil d'Administration pourra décider que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif en cas de présence du titulaire.

Leur mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du Conseil d'Administration pourra être revue en conséquence par décision unanime du Conseil d'Administration.

### b) Pouvoirs et Missions

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le Conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement des délégataires de gestion prévus à l'article 6 du présent accord ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée aux délégataires par OPCABAIA,

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris notamment les éventuels futurs adhérents).

notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers ;

- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer des sections paritaires professionnelles ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésions volontaires ;
- de décider des radiations prévues à l'article 9 ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement au sein de sections particulières les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs occupant moins de dix et de dix à moins de cinquante salariés qui sont mutualisées dès leur réception, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir entendu les propositions des Sections Paritaires Professionnelles ;
- de mutualiser, au plus tard à compter du 31 octobre de chaque année, les fonds des sections paritaires professionnelles, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après étude des propositions des Sections Paritaires Professionnelles.

### *article 5-2 : Bureau*

Le Conseil d'Administration désigne en son sein un Bureau paritaire composé d'un nombre de membres garantissant la parité entre les organisations d'employeurs et les organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un Président, un Vice-président, un Trésorier et un Trésorier adjoint.

La Présidence est assurée alternativement tous les deux ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.
Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de deux ans.

Le Bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du Conseil d'Administration ;
- de veiller à la bonne exécution des conventions de délégation prévues à l'article 6 du présent accord ;
- de négocier la Convention d'Objectifs et de Moyens ;

- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des Pouvoirs Publics.

Participent également aux réunions du Bureau, à titre consultatif, les responsables de la gestion administrative et financière de chacune des sections paritaires professionnelles.

## Article 6 : DÉLÉGATION DE GESTION

Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge aux délégataires suivants :

- un organisme employeur dénommé Banque Alternance Apprentissage (BAA) pour la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ de la section paritaire professionnelle Banques (cf. article 7) ;
- un organisme paritaire dénommé DEGEFA pour la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ de la section paritaire professionnelle Assurances et Assistance (cf. article 7).

La délégation est actée par la signature d'une convention entre OPCABAIA et l'opérateur délégataire après avoir été validée par le Conseil d'Administration paritaire d'OPCABAIA.

Les missions sont déléguées dans le respect des décisions du Conseil d'Administration d'OPCABAIA, des décisions des sections paritaires professionnelles, des dispositions des accords de branches respectifs et des délibérations des commissions paritaires nationales de l'emploi.

Chaque délégataire de gestion rend compte au moins deux fois par an de son activité au Conseil d'Administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

## Article 7 : SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES (SPP)

Au jour de sa constitution, le Conseil d'Administration d'OPCABAIA crée deux sections paritaires professionnelles :

- SPP Banques pour les entreprises relevant du 2ème alinéa de l'article 2,
- SPP Assurances et Assistance pour les Sociétés et Mutuelles d'assurances, les Agents généraux d'assurance et les Sociétés d'assistance relevant des 3ème, 4ème et 5ème alinéas de l'article 2.

Chaque section paritaire professionnelle est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés signataires dans les branches concernées et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant. Le Conseil d'Administration pourra décider que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif en cas de présence du titulaire.

Par délégation, et sous le contrôle du Conseil d'Administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, mettre en œuvre les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit des entreprises des branches professionnelles concernées au titre du plan de formation des employeurs de 50 salariés et plus et au titre de la professionnalisation ;
- faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant notamment la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés au Conseil d'Administration de l'OPCA ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions paritaires professionnelles ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- suivre conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;

- dans le respect des accords de branche, assurer conformément aux dispositions légales et réglementaires le financement des centres de formation d'apprentis.

## Article 8 : SECTIONS FINANCIÈRES

À la création de l'OPCABAIA, il est constitué :

- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- une section financière chargée de la gestion des contributions dues au titre de la professionnalisation.

## Article 9 : ADHÉRENTS

Sont adhérents de droit : les entreprises et organismes de rattachement des organisations d'employeurs signataires. À ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

Sont adhérents associés : toutes les entreprises relevant de l'une des sections paritaires professionnelles créées à l'article 7, adhérant volontairement à OPCABAIA. À ce titre, ils versent les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

Sont adhérents volontaires : les entreprises ou branches professionnelles visées à l'avant-dernier alinéa de l'article 2. Toute adhésion volontaire implique le versement de contributions conformément aux dispositions légales et le bénéfice des services afférents à leur versement.

Toute demande d'adhésion volontaire est soumise à l'accord du Conseil d'Administration d'OPCABAIA.

Toute nouvelle adhésion entraînant une modification du champ d'application est

soumise à l'approbation des signataires du présent accord et une demande d'arrêté modificatif de l'agrément initial d'OPCABAIA est formulée auprès des Pouvoirs Publics.

La liste des membres d'OPCABAIA est actualisée, en tant que de besoin et communiquée aux services compétents, dans le respect des obligations légales, ainsi qu'aux organisations signataires du présent accord.

Les adhérents associés et les adhérents volontaires peuvent résilier leur adhésion :

- suite à démission par LRAR adressée au Président d'OPCABAIA et en respectant un préavis d'une durée minimale de six mois et permettant de mener à bien l'exercice civil en cours à l'issue du préavis ;
- suite à la radiation prononcée par le Conseil d'administration d'OPCABAIA en cas de non-versement des contributions prévues dans le présent accord.

## Article 10 : DURÉE

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

## Article 11 : DÉNONCIATION ET RÉVISION

Conformément au Code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires ou adhérentes du présent accord emporte de facto la démission de celle(s)-ci de l'ensemble des instances d'OPCABAIA.

Toute dénonciation ne prend effet qu'au premier janvier de l'année suivant la fin d'un préavis de six mois.

Cette dénonciation ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la 3ème année civile suivant la date d'effet du présent accord.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## Article 12 : DATE D'EFFET ET DEMANDE D'AGRÉMENT

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA.
Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## Article 13 : DÉPÔT

Le présent accord est déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du Ministère du Travail.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011, en quarante exemplaires.

**BRANCHE BANQUE**

**Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

## BRANCHE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

**Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)**

**Fédération CFDT Banques et Assurances**

**La CFE-CGC Fédération de l'Assurance**

**Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)**

**La Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV)**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière**

## BRANCHE DES AGENTS GÉNÉRAUX D'ASSURANCE

**La Fédération Nationale des Syndicats d'Agents Généraux d'Assurances dénommée AGEA**

**Fédération CFDT Banques et Assurances**

**La Fédération CFTC-CSFV**

**Le Syndicat National de l'Encadrement des Cabinets de Courtage et d'Agences Générales d'Assurances CFE-CGC**

**La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

## BRANCHE DES SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

**Syndicat National**
**des Sociétés d'Assistance**

**Fédération CFDT**
**Banques et Assurances**

**La CFE-CGC**
**Fédération de l'Assurance**

**La Fédération des Syndicats CF-TC**
**« Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV)**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière**

# ARRÊTÉ DU 24 FÉVRIER 2012 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD ET D'UN AVENANT RELATIFS À LA CRÉATION DE L'OPCA INTERBRANCHES DES BANQUES, SOCIÉTÉS ET MUTUELLES D'ASSURANCES, DES AGENTS GÉNÉRAUX D'ASSURANCE ET DES SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

JORF **N° 0051 DU 29 FÉVRIER 2012**
NOR : ETST1205926A

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance ;

Vu l'avenant du 12 octobre 2011 relatif à certaines modifications à l'accord susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 17 janvier et du 3 février 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous- commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 21 février 2012,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés

compris dans leur champ d'application, les dispositions de :

- l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance ;

- l'avenant du 12 octobre 2011 relatif à certaines modifications à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création de l'OPCA interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 février 2012.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du Travail,
J.-D. Combrexelle

---

Nota. Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°S2011/40 et 2011/52, disponibles sur le site www.journal- officiel.gouv.fr/bocc.

# AVENANT DU 12 OCTOBRE 2011 À L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011 PORTANT CRÉATION D'OPCABAIA

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

- **Modification des articles 2, 5.1 b), 5.2, 6, et 9 de l'accord portant création d'OPCABAIA.**
- **Le reste de l'accord concerné demeure inchangé.**

## Article 1 : MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011

**A) Les dispositions de l'article 2 : Champ professionnel** sont modifiées comme suit :

À ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la Banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1er alinéa de l'article 1 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011.

Pour les Sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 **(1)**.

Pour les Agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les Sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

(1) Sont également couverts par le présent accord les salariés relevant de la Convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la Convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

Toute branche professionnelle, exerçant des activités financières connexes au présent champ, peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA sous réserve de l'accord du Conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

**B) Les dispositions de l'article 5.1 b : Pouvoirs et Missions** sont modifiées comme suit :

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le Conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article I D) du présent avenant ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers.

**Le reste de l'article est inchangé.**

**C) les dispositions du 3e paragraphe de l'article 5.2 : Bureau**

Le Bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du Conseil d'Administration ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 juillet 2011 ;
- de négocier la Convention d'Objectifs et de Moyens ;
- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des Pouvoirs Publics.

**D) Les dispositions de l'article 6 : Délégation de gestion** sont modifiées comme suit :

Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles « SPP Banques » et « SPP Assurances et Assistance ».

Les paragraphes deux et trois demeurent inchangés.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au Conseil d'Administration d'OPCABAIA.
Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

**E) L'article 9 est ainsi rédigé :**

Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. À ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

## Article 2 : DURÉE

La durée du présent avenant est fixée pour une durée indéterminée.

## Article 3 : DATE D'EFFET ET DEMANDE D'AGRÉMENT

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention

de l'agrément d'OPCABAIA sur la base de l'accord constitutif du 4 juillet 2011 ainsi modifié.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## Article 4 : DÉPÔT

Le présent avenant est déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du Travail.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 octobre 2011, en trente exemplaires.

**BRANCHE BANQUE**

**Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

## BRANCHE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

**Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA)**

**Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)**

**Fédération CFDT Banques et Assurances**

**La CFE-CGC Fédération de l'Assurance**

**La Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV)**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière**

## BRANCHE DES AGENTS GÉNÉRAUX D'ASSURANCE

**La Fédération Nationale des Syndicats d'Agents Généraux d'Assurances dénommée AGEA**

**Fédération CFDT Banques et Assurances**

**La Fédération CFTC-CSFV**

**Le syndicat National de l'Encadrement des Cabinets de Courtage et d'Agences Générales d'Assurances CFE-CGC**

**La Fédération des employés et cadres Force Ouvrière**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

## BRANCHE DES SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

**Syndicat National**
**des Sociétés d'Assistance**

**Fédération CFDT**
**Banques et Assurances**

**La CFE-CGC**
**Fédération de l'Assurance**

**La Fédération des Syndicats CFTC**
**« Commerce, Services et Force**
**de Vente » (CSFV)**

**Fédération CGT des Syndicats**
**du Personnel de la Banque**
**et de l'Assurance**

**La Fédération des Employés**
**et Cadres Force Ouvrière**

# ARRÊTÉ DU 9 NOVEMBRE 2011 PORTANT AGRÉMENT D'ORGANISMES COLLECTEURS PARITAIRES DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE AU TITRE DU PLAN ET DE LA PROFESSIONNALISATION EN APPLICATION DES 1°, 2°, 3° ET 4° DE L'ARTICLE L. 6332-7 DU CODE DU TRAVAIL

JORF **N° 0281 DU 4 DÉCEMBRE 2011**
NOR : ETSD1129048A

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Vu l'article 43-I 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 ;

Vu le Code du travail, notamment les articles L. 6332-1 et L. 6332-7 ;

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé ;

Vu le décret n° 2010-1507 du 8 décembre 2010 relatif aux attributions déléguées à la ministre auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle ;

Vu le décret du 18 septembre 2008 portant nomination du délégué général à l'Emploi et à la Formation professionnelle ;

Vu la décision du 20 octobre 2008 portant délégation de signature ;

Vu l'avis du Conseil national de la formation tout au long de la vie en date du 8 novembre 2011,

Arrête :

## Article 1

Sont agréés pour les contributions dues au titre du plan et de la professionnalisation, à compter du 1er janvier 2012, les organismes collecteurs paritaires figurant sur la liste ci-annexée, mention étant faite du champ d'activité pour lequel les agréments sont délivrés.

## Article 2

Les organismes collecteurs paritaires agréés figurant sur la liste ci-annexée sont tenus d'informer l'administration de toutes modifications susceptibles d'emporter des conséquences sur la portée ou la validité de leur agrément.

## Article 3

Le délégué général à l'Emploi et à la Formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

ORGANISMES COLLECTEURS PARITAIRES AGRÉÉS POUR LES CONTRIBUTIONS DUES AU TITRE DU PLAN ET DE LA PROFESSIONNALISATION

[…]

7. OPCABAIA : Organisme paritaire collecteur interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance, 76-78, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

Champ territorial : national.

Champ d'activités : entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective de la banque, de la Convention collective nationale des personnels des agences générales d'assurances, de la Convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances, de la Convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances, de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances, de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance, de la Convention collective nationale des sociétés d'assistance.

[…]

Fait le 9 novembre 2011.

Pour le ministre et par délégation :
Le délégué général à l'Emploi
et à la Formation professionnelle,
B. Martinot

# ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2011 SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES

## 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 œuvre de pratiques de ressources humaines appropriées par exemple en matière de recrutement ou de reclassement, de mobilité géographique ou fonctionnelle, d'accompagne-

ment 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.

c h a p i t r e 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'application 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.

c h a p i t r e 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.

## Article 3.1 : LES APPORTS SUR LES OUTILS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

### ■ *article 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 2ème 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.

## ■ *article 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.

### ◆ Études 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 permettront 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).

- **Équilibre 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.

- **Équilibre 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.

c h a p i t r e 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'Égalité 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 ;
- a 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 ;
- vise 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.

c h a p i t r e 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**

- Le suivi des effectifs par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrat, par niveau de classification, par classe d'ancienneté dans l'entreprise.

- La pyramide des âges, par tranche d'âge.
- Le suivi du temps partiel.
- Les embauches.
- Les mobilités.
- Les départs.

**La formation professionnelle**

- Le Plan de formation.
- Le CIF.
- Le DIF.
- Les périodes de professionnalisation.

**Les métiers**

- La répartition des effectifs par grandes familles de métiers.
- Les pyramides des âges par grandes familles de métiers.
- Les embauches par grandes familles de métiers.
- Les départs par grandes familles de métiers.

– Quelques éléments pouvant illustrer un modèle de support d'entretien d'évaluation professionnelle (voir annexe 2) :

- Caractéristiques du salarié.
- Fonction/poste occupé (description).
- Plan d'action (exercice précédent et à venir).
- Plan de développement personnel.
- 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 qu'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

## Article 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 « Équilibre engagement syndical – vie professionnelle ». Ils pourront, le cas échéant, le réviser en fonction du bilan réalisé.

## Article 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 1er janvier 2012.

Fait à Paris, le 3 novembre 2011, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

HOMMES

FEMMES

# 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** | D **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 de vacances.

STRUCTURE PAR CATÉGORIE EN POURCENTAGE

| | 2007 | | | 2008 | | | 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | TECHNICIENS | CADRES | TOTAL | TECHNICIENS | | 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 de vacances.

## RÉPARTITION DES EFFECTIFS (CDI inscrits) PAR NIVEAU

RÉPARTITION EN POURCENTAGE ET EN NOMBRE

| | 2007 | 2008 | 2009 | D 2009/2007 (en %) |
|---|---|---|---|---|
| A | | | | |
| B | | | | |
| C | | | | |
| D | | | | |
| E | | | | |
| F | | | | |
| G | | | | |
| **Techniciens** | | | | |
| H | | | | |
| I | | | | |
| J | | | | |
| K | | | | |
| **Cadres** | | | | |
| **Hors Classes** | | | | |
| **TOTAL** | 100 | 100 | 100 | |
| **TOTAL(en nombre)** | | | | |

## 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 | | | | | | | | | |

## PYRAMIDE DES EFFECTIFS (CDI inscrits) HOMMES/FEMMES
## PAR TRANCHES D'ÂGE EN 2009

## STRUCTURE DES EFFECTIFS PAR CLASSE D'ANCIENNETÉ

STRUCTURE EN POURCENTAGE

| | 2007 | | | | 2008 | | | | 2009 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | TECHNICIENS | | CADRES | | TECHNICIENS | | CADRES | | TECHNICIENS | | CADRES | |
| | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | 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 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Âge moyen | | | | | | | | | | | | |

## 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 de vacances.

## ÉVOLUTION DU TAUX D'EMBAUCHE

(Total des embauches **CDI** année n/Effectif **CDI** année n-1)

| Taux d'embauche 2007 | | | Taux d'embauche 2008 | | | Taux d'embauche 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TECHNICIENS | CADRES | TOTAL | TECHNICIENS | CADRES | TOTAL | TECHNICIENS | CADRES | TOTAL |
| | | | | | | | | |

| Taux d'embauche en 2007 | | | | Taux d'embauche en 2008 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TECHNICIENS | | CADRES | | TECHNICIENS | | CADRES | |
| HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES |
| | | | | | | | |

| Taux d'embauche en 2009 | | | |
|---|---|---|---|
| TECHNICIENS | | CADRES | |
| 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 |

## STRUCTURE DES EMBAUCHES PAR DIPLÔME DE L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PAR GENRE

## 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.**<br>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 | ENS.* | TECHNICIENS | CADRES | ENS.* | TECHNICIENS | CADRES | ENS.* |
| | | | | | | | | | |
| ***dont part des salariés ayant 45 ans et plus*** | | | | | | | | | |

* Ensemble.

### Nombre d'heures de formation rémunérées par l'employeur, par salarié formé

STRUCTURE EN POURCENTAGE

| | 2007 | | | 2008 | | | 2009 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | HOMMES | FEMMES | ENS.* | HOMMES | FEMMES | ENS.* | HOMMES | FEMMES | ENS.* |
| Techniciens | | | | | | | | | |
| Cadres | | | | | | | | | |
| Ensemble | | | | | | | | | |

* 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 | | | |

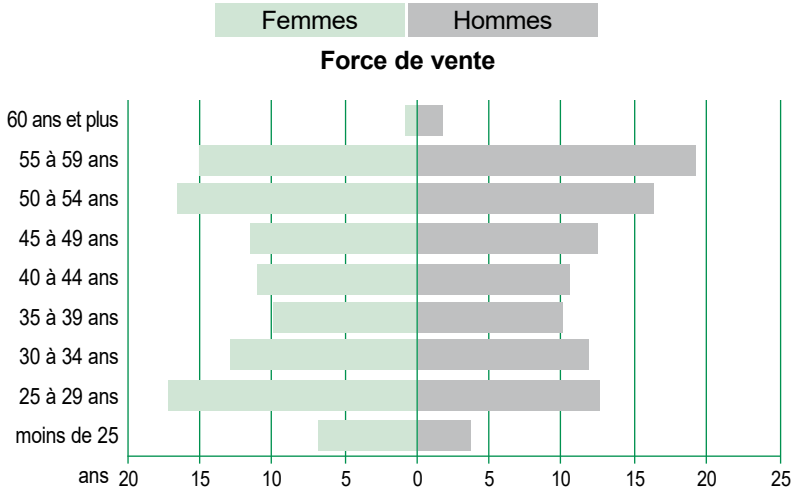
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS (CDI inscrits) PAR GRANDES FAMILLES DE MÉTIERS (1)

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 |

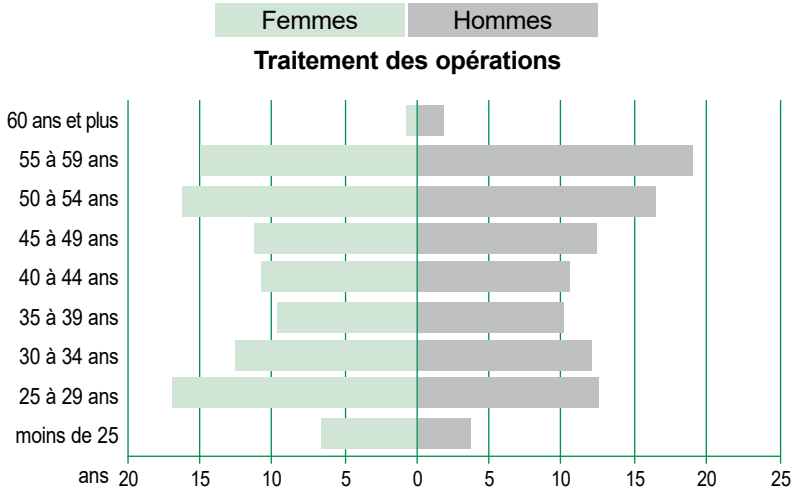
(1) cf. Base de données sociales de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (Annexe 2).

## PYRAMIDE DES EFFECTIFS (CDI inscrits) HOMMES/FEMMES PAR GRANDES FAMILLES DE MÉTIERS (1) en 2009




(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).

## PYRAMIDE DES EFFECTIFS (CDI inscrits) HOMMES/FEMMES PAR GRANDES FAMILLES DE MÉTIERS (1) en 2009




(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).

## PYRAMIDE DES EFFECTIFS (CDI inscrits) HOMMES/FEMMES PAR GRANDES FAMILLES DE MÉTIERS (1) en 2009

(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).

## RÉPARTITION DES EMBAUCHES 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 |

## 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).

# CLASSEMENT DES MÉTIERS REPÈRES PAR GRANDE FAMILLE DE MÉTIERS

| | | **CONVENTION COLLECTIVE 2000 Métiers-repères au 1er 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 |

## 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 :

Autres 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)

**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 20 AVRIL 2012 SUR LA CRÉATION DE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES À COMPÉTENCE FERMÉE POUR LA PROFESSION BANCAIRE (SSTIB)

## 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, dûment 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 protocole.

## 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.

Fait à Paris, le 20 avril 2012, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

Catherine Miguet

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

# AVENANT DU 20 AVRIL 2012 À L'ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE)

## Préambule

Un accord mettant en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I de branche) a été conclu le 17 septembre 2007, au sein de la profession bancaire.

Le présent avenant a pour objet :

- de supprimer les renvois aux lois ou articles du Code du travail ;
- d'intégrer des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial ;
- d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte et leur adresse.

## Article 1

Les renvois aux lois et articles du Code du travail sont ainsi modifiés :

- À l'article 1 (Objet), à la fin du premier alinéa, la dernière phrase mise entre parenthèses est ainsi rédigée : « (en application des dispositions légales) ».
- À l'article 6 (Modalités de l'abondement), les mots « l'article L. 443-7 » sont remplacés par les mots « les dispositions ».

## Article 2

Les dispositions de l'accord PERCO-I de branche sont ainsi modifiées :

A) Le premier alinéa de l'article 1 (Objet) est rédigé ainsi :

*« 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 : PERC0-I) propre à la branche professionnelle de la Banque (en application des dispositions légales) ».*

B) À l'article 2 (Champ d'application) :

B-1 : Les classes NAF sont remplacées par les suivantes : 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z, 66-19 B.

B-2 : Les mots « *Plan d'Épargne d'Entreprise ou de Groupe* » sont remplacés par le mot « PEE ».

B-3 : Les mots « *Plan d'Épargne Interentreprises* » sont remplacés par le mot « PEI ».

C) Le dernier alinéa de l'article 3 (Bénéficiaires) est rédigé ainsi :

*« Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, les dirigeants visés par les dispositions du Code du travail, en matière d'épargne salariale, peuvent également bénéficier du PERCO-I ».*

D) À l'article 4 (Alimentation du PERCO-I) :

D-1 : Le « nota bene » (« I*l est possible de… versements volontaires* ») du premier tiret est supprimé.

D-2 : La phrase écrite entre parenthèses au deuxième tiret (« *sous réserve… supplément d'intéressement* ») est supprimée.

D-3 : Dans la phrase écrite entre parenthèses au troisième tiret, les mots « *sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément* » sont supprimés.

D-4 : Il est ajouté un troisième alinéa au troisième tiret, rédigé ainsi :

« *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 (au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué) 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.* »

D-5 : le sixième tiret débutant par « *des droits inscrits à un compte épargne temps (sous réserve que le CET, dans lequel le salarié a épargné, l'ait prévu)* » est ainsi rédigé :

« *Les droits transférés, à l'initiative du bénéficiaire, d'un CET sur le PERCO-I* (1) *:*

- *<u>S'ils correspondent à un abondement de l'employeur</u> (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).*

- *<u>S'ils ne correspondent pas à un abondement de l'employeur</u> (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 5 jours de repos non pris par an. Ces sommes bénéficient également, dans les conditions

(1) La valorisation des jours /heures placés dans un CET est fixée par la réglementation en vigueur.

*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 vingt-quatre jours ouvrables* ».

D-6 : Le troisième paragraphe après les sept tirets est rédigé ainsi :

« *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 :* »

E) À l'article 6 (Modalités de l'abondement) :

E-1 : Le quatrième alinéa « La participation (ou le supplément…) dans le cadre du PERCO-I » est supprimé.

E-2 : L'alinéa 7 est rédigé ainsi :
« *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 afférents à la gestion de ses versements sont à sa charge exclusive.* »

E-3 : Au neuvième alinéa, la phrase écrite entre parenthèses (« sous réserve… ou d'intéressement ») est supprimée.

F) L'article 7 (Affectation des sommes épargnées) est rédigé ainsi :

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

| Nom 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<br>35 % obligations<br>25 % actions<br>5 % titres solidaires | Libre | CACEIS Bank France | NATIXIS INTERÉPARGNE |
| IMPACT ISR Équilibre | 50 % actions<br>50 % obligations | Libre | CACEIS Bank France | NATIXIS INTERÉPARGNE |
| IMPACT ISR Performance | 100 % actions | Libre ou Pilotée | CACEIS Bank France | NATIXIS INTERÉPARGNE |

Pour AMUNDI Asset Management :

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 comptes |
|---|---|---|---|---|
| AMUNDI Label Monétaire | 100 % monétaire | Libre ou Pilotée | CACEIS Bank France | AMUNDI TC |
| AMUNDI Label Obligataire | 100 % obligataire | Pilotée | CACEIS Bank France | AMUNDI TC |
| AMUNDI Duo Actions Euroland | 100 % actions | Libre | CACEIS Bank France | AMUNDI TC |

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.

G) L'article 8 (Modalités de modification de choix du placement : arbitrage), pour la partie relative à la « GESTION PILOTÉE », est rédigé ainsi :

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 |
|---|---|---|---|
| AMUNDI Label Monétaire | 100 % monétaire | CACEIS Bank France | AMUNDI TC |
| AMUNDI Label Obligataire | 100 % obligataire | CACEIS Bank France | AMUNDI TC |
| IMPACT ISR Performance | 100 % actions | CACEIS Bank France | NATIXIS INTERÉPARGNE |

H) À l'article 9 (Conseil de surveillance des FCPE) : le nom « CRÉDIT AGRICOLE » est remplacé par « AMUNDI ».

I) À l'article 11 (Frais de tenue de compte) :

Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« *Les frais sont facturés aux entreprises par le teneur des registres de comptes conservateur, à raison du nombre de bénéficiaires au PERCO-I.* »

J) À l'article 12 (Information des bénéficiaires) :

J-1 : Le premier alinéa est rédigé ainsi :
« *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.* »

J-2 : Il est ajouté un alinéa (après le premier) rédigé ainsi :
« *Elles communiquent également à chacun de leurs salariés 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…)* ».

K) À l'article 15 (Déblocage anticipé) :

Il est ajouté, à la fin du paragraphe inséré au troisième tiret des cas légaux de déblocage anticipé, la phrase suivante rédigée ainsi :

« *… à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle* ».

Au cinquième tiret, le mot « ministériel » est remplacé par le mot « *interministériel* ».

L) À l'article 16 (Sortie du PERCO-I au terme de la période d'indisponibilité) :

L'adresse des ASSURANCES BANQUE POPULAIRE VIE est désormais la suivante : 30 avenue Pierre Mendès-France 75013 PARIS.

Le nom « CRÉDIT AGRICOLE » est remplacé par « AMUNDI » et le nom « CREELIA » par « AMUNDI TC ».

M) À l'article 17 (Demande de rachat) :

Les mots « *devenues disponibles par suite d'un déblocage anticipé » sont remplacés par les suivants : « intervenant à la suite de la mise en jeu d'un cas de déblocage anticipé* ».

N) À l'article 22 (Commission de suivi) :

Le nom « CRÉDIT AGRICOLE » est remplacé par celui de « AMUNDI ».

## Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1er avril 2012. Il est déposé auprès du ministre en charge du Travail et son extension est demandée.

ANNEXE 1 : Sont annexées au présent avenant les notices d'information des FCPE actualisées (remplaçant les notices d'information visées à l'article 25 – Annexes).

Fait à Paris, le 20 avril 2012, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

# AVENANT DU 20 AVRIL 2012 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 (MODIFIÉ PAR AVENANTS DES 27 MARS 2006 ET 22 AVRIL 2008) PLAN D'ÉPARGNE INTERENTRE-PRISES (PEI DE BRANCHE)

## Préambule

Un accord mettant en place un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI de branche) a été conclu le 7 juillet 2003 au sein de la profession bancaire.

Deux avenants à cet accord ont précédemment été conclus (les 27 mars 2006 et 22 avril 2008) ayant respectivement pour objet la fusion-absorption des fonds communs de placement d'entreprise dédiés banque avec des fonds multi-entreprises ayant des caractéristiques équivalentes et la possibilité de sortie des sommes épargnées dans le PEI vers un PERCO ou vers le PERCO-I de branche.

Le présent avenant a pour objet :

- 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 ;
- d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte.

## Article 1

Les renvois aux articles du Code du travail, aux autres codes applicables ou à la Convention collective de la banque sont modifiés ainsi :

A) À l'article 1 (Objet) :

- À l'alinéa 1, les mots « de l'article 49 » sont supprimés.
- À l'alinéa 2, les mots « articles L. 443-1 et suivants » sont remplacés par le mot « dispositions ».

B) À l'article 3 (Bénéficiaires) :

- Au premier tiret, après le mot entre parenthèses « (FNE) », les mots « prévues par l'article L. 322-4 2° » sont supprimés.

C) À l'article 11 (Accès optionnel à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du Code du travail) :

- Dans le titre, les mots « visées à l'article L. 442-15 » sont remplacés par les mots « conformément aux dispositions ».

- À l'alinéa 1, la phrase mise entre parenthèses « (article L. 443-1-1 du Code du travail) » est supprimée.

- À l'article 11a :
  - au premier alinéa, les mots « à l'article L. 442-2 et L. 442-3 » sont remplacés par les mots « aux dispositions »,

  - à l'alinéa commençant par « S représente les salaires… » :
    - Les mots « de l'article L. 242-1 » sont remplacés par les mots « des dispositions ».

- À l'article 11b :
  - les mots « à l'article L. 242-1 du » sont remplacés par les mots « par le » ;

  - les mots « à l'article L. 445-1 du » sont remplacés par les mots « par le » ;

  - dans le renvoi de note de bas de page, les mots « à l'article L. 444-4 » sont remplacés par les mots « aux dispositions ».

- À l'article 11e :
  - au premier alinéa, la phrase mise entre parenthèses « (art.L. 434-7 du Code du travail) » est supprimée,

- à l'alinéa commençant par « Le comité peut se faire assister… », les mots « à l'article L. 434-6 du » sont remplacés par les mots « par le ».

D) À l'article 12 (Indisponibilité des avoirs) :

- Les mots « L'article R. 442-17 du » sont remplacés par le mot « Le ».

- Dans la liste des cas de déblocage anticipé applicables à la participation et au PEI :
  - au paragraphe « d », les mots « 2° et 3° de l'article L. 341-4 » sont remplacés par le mot « dispositions » et les mots « à l'article L. 323-11 », par les mots « par le Code du travail » ;
  - au paragraphe « g », les mots « de l'article R. 351-43 » sont remplacés par les mots « des dispositions du Code du travail » ;
  - au paragraphe « h », les mots « à l'article R. 111-2 du » sont remplacés par les mots « par le » ;
  - au paragraphe « i », les mots « à l'article L. 331-2 du » sont remplacés par les mots « par le ».

E) À l'article 15 (Révision et dénonciation de l'accord) :

- Les mots « aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du » sont remplacés par les mots « par le ».

## Article 2

Les dispositions suivantes de l'accord PEI de branche sont ainsi modifiées :

A) À la dernière ligne de l'article 1 (Objet), lire « (cf. article 11) », le chiffre 11 remplaçant le chiffre 12.

B) À l'article 2 (Champ d'application), les classes NAF sont remplacées par les suivantes : 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z et 66-19 B.

C) Le dernier alinéa de l'article 3 (Bénéficiaires) est rédigé ainsi :

« *Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, les dirigeants, tels que définis par les dispositions du Code du travail peuvent également bénéficier du plan* ».

D) La phrase mise entre parenthèses au premier tiret de l'article 4 (Alimentation du plan) (« Il est possible de… versements volontaires ») est supprimée.

E) La phrase mise entre parenthèses au cinquième tiret de l'article 4 (Alimentation du plan) (« Seule la participation… un versement volontaire ») est supprimée.

F) Le dernier alinéa de l'article 4 (Alimentation du plan) est rédigé ainsi :

« Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l'intéressement effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle ».

G) Au troisième alinéa de l'article 5 (Modalité de l'abondement), sont ajoutés, après le mot « intéressement » les mots suivants « et/ou de la participation ».

H) Le sixième alinéa de l'article 5 (Modalité de l'abondement) est rédigé ainsi :

« L'entreprise peut abonder dans le respect des plafonds légaux et réglementaires en vigueur ».

I) Les cinq tirets après le premier alinéa de l'article 6 (Affectation des sommes épargnées) (modifié par avenant du 27 mars 2006) sont rédigés ainsi :

« – 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) ».

J) À l'article 6 (Affectation des sommes épargnées) les noms des gérants des fonds et du dépositaire des avoirs sont ainsi modifiés :

◆ « Les gérants des fonds sont : AMUNDI Asset Management et NATIXIS

Asset Management ».

- « Le dépositaire des avoirs est : CACEIS Bank France ».

K) Les dispositions des articles 1 et 2 de l'avenant du 22 avril 2008 sont insérées au dernier paragraphe de l'article 6 (Affectation des sommes épargnées) après la phrase : « L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage » et ainsi actualisées :

- Le mot « CREELIA » est remplacé par « AMUNDI TC ».

L) À l'article 9 (Frais de tenue de compte) :

- Les noms des teneurs de compte sont : AMUNDI TC et NATIXIS INTERÉPARGNE.

M) À l'article 10 (Information des salariés) :

- Le premier alinéa est complété ainsi :

« *… 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)* ».

- Il est créé un deuxième alinéa rédigé ainsi :

« *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* ».

- À l'alinéa suivant :
  - le mot « *plan* », à la deuxième ligne, est remplacé par les mots « PEI de branche » ;
  - après les mots « *livret d'épargne salariale* » est ajoutée la parenthèse suivante : « (également remis par ailleurs à tout nouvel embauché) ».

N) À l'article 11-a (Calcul de la réserve spéciale de participation) :

Le dernier paragraphe relatif à la valeur ajoutée est rédigé ainsi :

« *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* ».

O) À l'article 11-b (Bénéficiaires et répartition) :

- Dans la phrase mise entre parenthèses, avant le mot « congés » est ajouté le mot « notamment ».

P) À l'article 11-c (Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation) :

- Au premier alinéa, après le mot « *indisponibilité* » et au second alinéa, après le mot « *droits* », est ajoutée la parenthèse suivante : « (*hors perception immédiate* : cf. article 12 A) ».

Q) À l'article 11-d (Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié) :

- Au premier alinéa, après le mot « participation » sont ajoutés les mots « au titre du présent accord ».

- L'alinéa 2 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« 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 (au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué) et, pour le reste, dans le FCPE monétaire du PEI de branche ».

R) À l'article 11-e (Information des salariés) :

- Dans le paragraphe intitulé « information individuelle », il est ajouté un dernier tiret :

« - les conditions d'affectation, par défaut dans un PERCO, des sommes attribuées au titre de la participation ».

- Après la série de tirets est ajouté l'alinéa suivant :

« *La remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, avecl'accord du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données* ».

S) À l'article 12 (Indisponibilité des avoirs) :

- Dans le titre de l'article, le mot « *Indisponibilité* » est remplacé par le mot « *Disponibilité* ».

- Il est créé un A) rédigé ainsi :

« *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).* »

- Avant les mots « *Les parts de FCPE…* », il est ajouté le titre suivant :

« *B) Choix du bénéficiaire pour le blocage des avoirs* : ».

- Les mots « *compte des bénéficiaires* » sont remplacés par les mots « *compte du bénéficiaire* ».

## Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1er janvier 2012. Il est déposé auprès du ministre en charge du Travail et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 20 avril 2012, en huit exemplaires.

**Association Française des Banques**

**Fédération des Employés et Cadres CGT-FO**

**Fédération CFDT des Banques et Assurances**

**Fédération CFTC Banques**

**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**

Catherine Miguet

**Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE/CGC**

# ACCORD SALARIAL DU 5 FEVRIER 2013

## 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.

A 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 G, 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°r 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 1er 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 1er février 2013.
En conséquence, il est inséré un article 59-3 (voir Annexe 1) 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 1er 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.

Fait à Paris, le 5 février 2013 en huit exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres<br>CGT Force Ouvrière |
| Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance. | Syndicat National de la Banque et du Crédit<br>SNB - CFE/CGC |

**Annexe 1**

**Article 59-3 : Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

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.

ANNEXE VI

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETE AU 01/01/2013

*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

ANNEXE VII

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE A L'ANCIENNETE AU 01/01/2013

*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 | |

ANNEXE VIII

## GRILLE DE REFERENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) A L'ANCIENNETE AU 01/01/2013

*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 | |

# ARRÊTÉ DU 7 JUIN 2013 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS SALARIAUX

JORF **N° 2120 DU 14 JUIN 2013**
**NOR : ETST1703745A**

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective
nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 5 février 2013 relatif aux salaires et à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la
convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 2013 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions
et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

**Art. 1er.** − Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ
d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord
du 5 février 2013 relatif aux salaires et à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention
collective nationale susvisée.
**Art. 2.** − L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de
publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.
**Art. 3**. − Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au
Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juin 2013.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. COMBREXELLE

Nota. – Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives
no 2013/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

# ACCORD DU 12 DECEMBRE 2014 PORTANT REVISION DE L'ACCORD DU 4 JUILLET 2011 CONCERNANT LA CREATION D'OPCABAIA ET SON AVENANT DU 12 OCTOBRE 2011

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

- Le préambule, ainsi que les articles 2, 3, 4, 5, 7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, révisé par son avenant du 12 octobre 2011, sont modifiés tel que précisé dans l'article I du présent accord, les autres dispositions de l'accord visé supra demeurent inchangées.

## ARTICLE I

- Le préambule est modifié comme suit :

Les trois premiers alinéas sont supprimés, le reste du préambule est inchangé.

- **L'article 2 relatif au Champ professionnel est modifié comme suit**

A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la Banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Le reste de l'article est inchangé.

- **L'article 3 relatif à la composition d'OPCABAIA est modifié comme suit :**

OPCABAIA se compose des membres suivants :

- Les Organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement,
- Les Organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.
- **L'article 4 relatif à l'objet et aux missions d'OPCABAIA est modifié comme suit :**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et d'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

- Le préambule, ainsi que les articles 2, 3, 4, 5, 7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, révisé par son avenant du 12 octobre 2011, sont modifiés tel que précisé dans l'article I du présent accord, les autres dispositions de l'accord visé supra demeurent inchangées.

**ARTICLE I**

- Le préambule est modifié comme suit :

Les trois premiers alinéas sont supprimés, le reste du préambule est inchangé.

- **L'article 2 relatif au Champ professionnel est modifié comme suit**

A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la Banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Le reste de l'article est inchangé.

- **L'article 3 relatif à la composition d'OPCABAIA est modifié comme suit :**

OPCABAIA se compose des membres suivants :

- Les Organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement,
- Les Organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.
- **L'article 4 relatif à l'objet et aux missions d'OPCABAIA est modifié comme suit :**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et d'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objet les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire, ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :

⇨ La contribution dédiée aux actions de professionnalisation ;

⇨ La contribution dédiée au congé individuel de formation (CIF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;

⇨ La contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF) pour les

entreprises de 10 salariés et plus ;

⇨ La contribution reversée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;

⇨ Les contributions dues au titre du plan de formation. La taxe d'apprentissage, à compter du 1er janvier 2016.

- Mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSPP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du Fonds Social Européen, des Régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- Négocier la Convention d'Objectifs et de Moyens prévue par la législation en vigueur ;
- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
- S'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- Améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés, à la formation professionnelle en leur assurant les services de proximité favorables à la mise œuvre et au développement de leur politique de formation.

Le reste de l'article est inchangé.

- **L'article 5 relatif au Conseil d'Administration et au Bureau est modifié comme suit :**

**Article 5.1 : Conseil d'Administration**

**a) Composition :**

Le Conseil d'Administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins[3]:

Pour les représentants des organisations syndicales :

- 1 représentant titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches signataires du présent accord
- ce chiffre est porté à 2 représentants titulaires et 2 suppléants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, et représentative à la fois dans la branche AFB , la branche Sociétés et Mutuelles d'assurances (FFSA et GEMA), la branche des Agents généraux d'assurance ainsi que celle des Sociétés d'assistance relevant des 3ème, 4ème et 5ème alinéas de l'article 2,

Pour les représentants des organisations d'employeurs :

3 Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris notamment les éventuels futurs adhérents)

- autant de représentants titulaires et suppléants, que les représentants des organisations syndicales, répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement d'un mandat, suivant la conclusion du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe.
L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.
Par ailleurs, les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du Conseil d'Administration ou dans le champ de l'une des branches signataires du présent accord, venait modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté ministériel modifiant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du Conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire ils assistent aux réunions uniquement à titre consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace administrateur d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du Conseil d'Administration pourra être revue en conséquence par décision unanime du Conseil d'Administration.

**b) Pouvoirs et Missions :**

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le Conseil d'Administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et de valider le Plan stratégique d'OPCABAIA ;
- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;

- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent 'accord
- d'examiner les comptes de l'activité confiée, à l'opérateur délégataire, par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes;
- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer, le cas échéant, des sections paritaires professionnelles, en sus des sections prévues à l'article 7 du présent accord ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésions volontaires ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement les contributions versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sections paritaires professionnelles ;
- de déléguer ses compétences au Bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le Conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CPNE des branches adhérentes de l'Opca ainsi que des SPP, dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sections professionnelles prévues supra sur décision majoritaire motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA.

**Article 5.2 : Bureau**

<u>Le premier alinéa est modifié comme suit :</u>

Le Conseil d'Administration désigne en son sein un Bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés, signataires du présent accord, dont un Président, un Vice-président, un Trésorier et un trésorier adjoint.

<u>Le deuxième alinéa reste inchangé</u>

Les alinéas suivants sont modifiés comme suit :

Le Président et le Vice-Président :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du Bureau et du Conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du Bureau ;
- négocient la Convention d'Objectifs et de Moyens ;
- assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des Pouvoirs Publics. Ils peuvent, pour ce faire, associer d'autres membres du Bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;

- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain Conseil d'Administration d'OPCABAIA, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire.

Le Bureau a pour missions :

- de préparer les travaux des Conseils d'Administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord d'exercer les compétences du Conseil d'Administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du Bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le Directeur Général d'OPCABAIA ainsi que les responsables de la gestion administrative et financière d'OGESTION.

- **<u>L'article 7</u> relatif aux Sections Paritaires Professionnelles (SPP) est modifié comme suit :**

Il existe deux sections paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

⇨ SPP Banques pour les entreprises relevant du 2ème alinéa de l'article 2 du présent accord,

⇨ SPP Assurances et Assistance pour les Sociétés et Mutuelles d'assurances, les Agents généraux d'assurance et les Sociétés d'assistance relevant des 3ème, 4ème et 5ème alinéas de l'article 2 du présent accord.;

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membre d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5 -1 –a) du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du Conseil d'Administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- Dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, les SPP proposent, les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches qui les concernent, au Conseil d'Administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;
- suivre conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels.

**L'article 8 relatif aux Sections Financières est modifié comme suit :**

OPCABAIA gère paritairement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de cinq sections consacrées respectivement :

- aux actions de professionnalisation ;
- au congé individuel de formation (CIF) ;
- au compte personnel de formation (CPF) ;
- au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- au plan de formation, comportant 4 sous-sections : employeurs de moins de 10 salariés, employeurs de 10 à moins de 50 salariés, employeurs de 50 à moins de 300 salariés, et le cas échéant, employeurs de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage, à compter du 1er janvier 2016 et ouvre à cette fin la ou les sections financières correspondantes.

## ARTICLE II Durée

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

## ARTICLE III Date d'effet et demande d'agrément

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes et au plus tôt le 1er janvier 2015.

Les parties signataires engagent en temps utile, et en tout état de cause avant le 1er janvier 2016, auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA comme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou règlementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

**ARTICLE IV Dépôt**

Le présent accord est déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du Ministère du Travail.

Son extension est demandée.

Fait à Paris le 12 décembre 2014, en quarante exemplaires.

**BRANCHE BANQUE**

**ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES**

**FÉDÉRATION C.F.T.C. BANQUES**

**FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES**

**SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC**

**FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE**

Philippe SANS

**FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO**

T RODIER

**BRANCHE DES SOCIETES D'ASSURANCES**

| | |
|---|---|
| Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) | **Fédération CFDT Banques et Assurances** |
| Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) | **La CFE-CGC Fédération de l'Assurance** |
| | **La Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de vente » (CSFV)** |
| | **Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance** |
| | **La Fédération des Employés et Cadres Force ouvrière** |
| | **La Fédération UNSA Banques Assurances et Sociétés financières** |

**BRANCHE DES AGENTS GENERAUX D'ASSURANCE**

**LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS D'AGENTS GENERAUX D'ASSURANCES dénommée AGEA**

**FEDERATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES**

**LA FEDERATION CFTC - CSFV**

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DES CABINETS DE COURTAGE ET D'AGENCES GENERALES D'ASSURANCES - CFE-CGC**

Nicolas CANDRAIN

**LA FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FORCE OUVRIERE**

T. RODIER
avec les réserves ci-jointes

**FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE**

Olivier BEBIN

**La Fédération UNSA Banques, Assurances et Sociétés financières**

François Blanchecotte

**BRANCHE DES SOCIETES D'ASSISTANCE**

| | |
|---|---|
| Syndicat national des sociétés d'assistance<br>Henoff Catherine | **Fédération CFDT Banques et Assurances**<br>Thierry Jolivet<br><br>**La CFE-CGC Fédération de l'Assurance**<br>Nicolas Cauderon<br><br>**La Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de vente » (CSFV)**<br><br>**Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance**<br>Olivier LEPOIN<br><br>**La Fédération des Employés et Cadres Force ouvrière**<br>T. RODIER<br>avec les réserves ci-jointes |

Réserves Force Ouvrière :

"Si la Fédération des Employés et Cadres CGT-FO entend signer l'accord portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 concernant la création d'OPCABAIA et de son avenant du 12 octobre 2011, elle souhaite néanmoins rappeler et acter les réserves d'ores et déjà évoquées au cours des négociations.

La modification apportée à l'article 5.1 de l'accord, concernant la composition du Conseil d'Administration d'OPCABAIA, conditionne l'obtention d'un deuxième siège au sein dudit Conseil à la représentativité de l'organisation syndicale concernée dans chaque branche couverte par le périmètre OPCABAIA.

Or, le déséquilibre manifeste constaté à l'égard de l'importance en nombre de l'électorat de chaque branche pourrait de toute évidence créer des incohérences considérables s'agissant de l'appréciation de la représentativité de chaque organisation syndicale sur l'ensemble des branches couvertes par le périmètre OPCABAIA, et donc sur l'attribution des sièges au Conseil d'Administration.

Dès lors, la rédaction de l'article 5.1 nous semble en parfaite contradiction avec une volonté de représentation objective des salariés et de juste interprétation des suffrages exprimés, une majorité de ces derniers pouvant dans les faits, au vu de cet article, être tout simplement occultée et non prise en considération."

# ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 9 FEVRIER 2015

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 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 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.

A 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. A 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-Egalité-Professionnelle (BMEP) dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire. A 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 OREF[3].

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,

3 Piloté et financé par l'Etat 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 agrées et des utilisateurs.

- 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'Etat, 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 généraux 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.

A 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.

A 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 Barthélémy, 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'opérateur[3] met en œuvre les décisions prises en application du présent accord conformément aux règles légales et conventionnelles. L'opérateur[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 :

3 A ce jour : OGESTION

- 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 d'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 notam-

ment 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

A 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 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.

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 SALARIES

### 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. A 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 1er 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°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.

A 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. 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. 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 an[3]. 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.

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 :

- une participation à l'élaboration des mesures interprofessionnelles et gouvernementales visant à favoriser l'apprentissage,

3 Les salariés peuvent dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

- 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.

● <u>Le contrat d'apprentissage à durée déterminée :</u>

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.

A 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 reconnaitre 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 profes-

sionnelle 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'Etat 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 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.

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'héberge-

ments 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 règlementaires, 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 professionnel. [3]

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 Evolution 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.

3 L'élaboration d'une fiche permettant d'informer le salarié peut être envisagée.

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.

1. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

2. 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 OPCA-BAIA**

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 reconnaitre 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 1er janvier 2021[3].
- ✓ 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 ins-

3 Les heures acquises au titre du CPF peuvent venir abonder celles acquises au titre du DIF dans la limite d'un plafond total de 150h. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

crites 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 100h pour les salariés travaillant à temps complet et de 130h 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.[3]

- 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 de 1 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).

3 Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### ➢ 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 contribution[4] 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.

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

4 Cette nouvelle contribution sera calculée sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'appliquera donc à la collecte des contributions recouvrées en 2016.

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 L5212-13 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 règlementation 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 EVOLUTION DU SALARIE

### Article 16 : Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un Conseil en Evolution 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.»**

**1er 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.

**2ème 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.

**3ème 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, VAE, CIF, …

➢ **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 récapitulant, 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 précisé au 7° 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.

A défaut d'avoir bénéficié de deux de ces mesures, le salarié bénéficie d'un supplément d'heures sur son compte personnel 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 Barthélémy, 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 1er janvier 2015.

Fait à Paris le 9 février 2015

En dix exemplaires

| | |
|---|---|
| **ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES** | **FEDERATION C.F.T.C. BANQUES** |
| **FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES** | **SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC** |
| **FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE** | **FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO** |

**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<br>Finance de la région Bretagne | 227 rue de Chateaugiron 35000 RENNES |
| Centre | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Centre | 8 place Jean Monnet 45000 ORLEANS |
| Haute-Normandie | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Haute-Normandie | c/o IUT de Rouen – Rue Lavoisier<br>Bâtiment E – RdC<br>76821 MONT SAINT AIGNAN |
| Ile-de-France | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Ile-de-France | 43-45 avenue de Clichy 75017 PARIS |
| Lorraine | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Lorraine | Maison de la Finance<br>91 avenue de la Libération<br>54000 NANCY |
| Midi-Pyrénées | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Midi-Pyrénées | Bâtiment Le Magellan – 58 Rue Magellan – CS 67508<br>31676 LABEGE CEDEX |
| Nord-Pas de Calais | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Nord-Pas-de-Calais | Immeuble Mercury<br>30 place Salvador Allende - BP 40487<br>59664 VILLENEUVE d'ASCQ CEDEX |
| PACA | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région PACA | Tour Méditerranée 65 avenue Jules Cantini 13006 Marseille<br>antenne de Nice : 21-23 boulevard François Grosso 06000 NICE |
| Pays-de-la-Loire | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>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<br>Finance de la région Picardie | Siège Social : c/o Crédit du Nord – 69 rue des Jacobins – 80000 AMIENS<br>Adresse postale :<br>c/o CFPB -Immeuble Mercury<br>30 place Salvador Allende - BP 40487<br>59664 VILLENEUVE d'ASCQ CEDEX |
| Rhône-Alpes | CFA des Métiers de la Banque et de la<br>Finance de la région Rhône-Alpes | 2 rue Fraternelle 69009 Lyon |

# ARRÊTÉ DU 26 NOVEMBRE 2015 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF **N° 2120 DU 26 NOVEMBRE 2015**
**NOR : ETST1528891A**

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 2015;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2015,

Arrête:

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 9 février 2015 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 4 relatif aux missions et au rôle de la SPP banques est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 6332-16 et R. 6332-36-II (3o) du code du travail. Le dernier alinéa du troisième point relatif à la durée et à la répartition de l'action de professionnalisation de l'article 12 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administra-

tion de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 novembre 2015.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

Nota. Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°S2011/40 et 2011/52, disponibles sur le site www.journal- officiel.gouv.fr/bocc.

# PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ
# RELEVÉ DE CONCLUSIONS

La branche professionnelle s'est inscrite dès le mois de mai 2014 dans une approche

volontariste de mise en oeuvre d'un pacte de responsabilité, suite au relevé de conclusions interprofessionnel du 5 mars 2014.

Les partenaires sociaux se sont réunis à cinq reprises pour élaborer un pacte de responsabilité adapté aux réalités économiques et sociales de la branche permettant de maintenir la qualité de l'emploi et la montée en compétences des salariés bancaires tout en contribuant à l'effort national en faveur de l'emploi.

Le relevé de conclusions acte les objectifs et engagements pris notamment sur le niveau des embauches, en particulier des jeunes et des seniors, le développement des compétences et les conditions de travail des salariés et pour l'insertion dans l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

**Titre 1 - Un diagnostic économique et social du secteur d'activité**

Un premier diagnostic de la situation économique et sociale de la profession bancaire a été présenté aux partenaires sociaux début juillet 2014. Les domaines d'action retenus et les objectifs tiennent compte de cet état des lieux.

Les partenaires sociaux relèvent que le Gouvernement a pris des engagementsd'allègements de charges sociales et fiscales sur la période 2015/2020.

Les objectifs fixés dans le relevé de conclusions concernent une période de trois ans allant de 2015 à 2017.

### Un diagnostic économique et social annuel

Le diagnostic économique et social est actualisé chaque année. Il sera ainsi possible de suivre la réalisation des objectifs en fonction de données objectives, concernant la Profession et son environnement social, économique, fiscal et réglementaire.

**Titre 2 - Domaines d'action et objectifs visés**

Les partenaires sociaux axent leurs ambitions et objectifs autour de trois domaines d'action :

- L'emploi et la sécurisation de l'emploi dans les banques,
- La politique de conditions de travail et de santé de la profession bancaire,
- L'insertion dans l'emploi de publics connaissant des difficultés d'accès à l'emploi.

Les objectifs à atteindre d'ici 2017 sont retenus, en cohérence avec les mesures fiscales et réglementaires décidées et connues à ce jour, le contexte économique et social et l'environnement fiscal et prudentiel du secteur bancaire.

## Titre 3 - L'emploi dans les banques AFB

### La banque : un des premiers employeurs et recruteurs du secteur privé

#### Un engagement sur les embauches

Malgré le contexte économique difficile, la pression des prélèvements, les contraintes réglementaires grandissantes et la réorganisation de la Banque de détail, en lien avec l'évolution du comportement de la clientèle, les entreprises de la branche s'engagent à maintenir une politique active d'embauche et à recruter au moins 40.000 salariés sur la période 2015-2017 (CDI, CDD[3], contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

#### Développer l'alternance (Contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

La branche professionnelle, a contrario de la tendance nationale (moins 8% en 2013), a vu progresser le nombre de ses alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les entreprises de la branche se fixent pour objectif de poursuivre l'effort en matière d'alternance et ont pour ambition de faire progresser, d'ici 2017, de 12% le nombre annuel d'offres de contrats en alternance.

#### Favoriser l'insertion par l'alternance

En proposant ces offres d'emploi en alternance, les banques témoignent de leur volonté politique de faciliter l'accès des jeunes au marché du travail notamment en embauchant des jeunes à l'issue de leur contrat en alternance.

Les entreprises s'engagent sur un taux de maintien des jeunes diplômés dans les entreprises de la branche de 30% minimum.

Les signataires décident de lancer une enquête, via l'Observatoire des métiers et les CFA, sur le taux de « transformation » des alternants au sein de la profession bancaire. Pour apprécier ce taux et son évolution, l'Observatoire bâtira un questionnaire pour interroger systématiquement les jeunes sur leur devenir, 6 mois après la fin de leur contrat en alternance.

### La qualité de l'emploi dans les banques

#### Des salariés en CDI

Les salariés des banques sont quasiment tous sous contrat à durée indéterminée

3 (hors stagiaires et auxiliaires de vacances)

et très majoritairement à temps plein. Les entreprises de la branche décident de poursuivre une politique de recrutement qui privilégie l'emploi sous contrat à durée indéterminée.

### Des embauches de jeunes et de seniors

Les entreprises de la branche s'engagent à maintenir, entre 2015 et 2017, à au moins 60% la part des jeunes de moins de 30 ans dans les embauches.

Les entreprises de la branche ont pour objectif de faire progresser de 10% au moins, d'ici fin 2017, la part des seniors (+ 45 ans) dans les embauches (hors alternants), en lien avec les accords et plans d'action des entreprises de la branche.

### La mixité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à faire progresser la mixité professionnelle dans les métiers. En particulier, elles souhaitent, d'ici fin 2017, continuer à promouvoir la part des femmes parmi les cadres en se fixant un objectif de 47% et à faire progresser la part des femmes dans tous les niveaux de la classification Cadre.

## La sécurisation de l'emploi, le développement des compétences et la formation

### Développer la formation des salariés seniors

Afin de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises se fixent comme objectif de faire progresser le nombre de formations dont bénéficient les seniors(+ de 45 ans) et de réduire, d'ici 2017, d'au moins 3 heures l'écart entre le nombre moyen des heures dispensées à l'ensemble des salariés et celui consacré aux seniors. Une attention particulière sera portée sur les salariés de plus de 55 ans.

### Développer les certifications professionnelles

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler et à proposer dès 2015 une première liste de certifications, nécessaires à l'exercice des activités bancaires, qui pourraient figurer à l'inventaire et donc éligibles au CPF et aux périodes de professionnalisation, afin de développer l'employabilité des salariés et leur permettre d'être pleinement acteurs de leur développement professionnel.

### Former les salariés au numérique

Les partenaires sociaux souhaitent que l'Observatoire, en accord avec la CPNE, bâtisse unRéférentiel de compétences minimales en matière numérique qui pourra relever d'une certification (par exemple un CQP accessible aux salariés volontaires) éligible au CPF ou aux périodes de professionnalisation. Les employeurs s'engagent à donner les moyens aux salariés d'acquérir le socle de compétences minimales, d'ici fin 2017.

## Titre 4 - La Politique de conditions de travail et de santé de la branche adaptée aux spécificités de la profession bancaire

### La qualité de vie au travail

Les signataires incitent les entreprises, qui ne l'auraient pas encore fait à ce jour, à engagerdes discussions sur la qualité de vie au travail.

Les signataires incitent les entreprises à proposer, d'ici fin 2017, des mesuresd'aménagement de fin de carrière, notamment en matière de temps de travail, aux salariésqui le souhaitent, deux ans avant la cessation de leur activité. La branche recensera lenombre de bénéficiaires de ces mesures.

### La prévention des risques professionnels

Les entreprises ont la volonté de développer des politiques de prévention des risquesprofessionnels. A ce titre, des accords ont été conclus au niveau de la branche concernant :

- Le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle,
- La sécurité des agences bancaires ,
- Le harcèlement et la violence au travail.

Pour leur part, les entreprises ont signé des accords ou mis en place des plans d'action pour prévenir les risques psychosociaux. Pour leur permettre de déployer des politiques de prévention concernant l'ensemble de leurs salariés, les partenaires sociaux ont, à l' unanimité, signé en avril 2012, un accord sur la création de services de santé interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB) .

### Déployer une politique de santé adaptée à la profession

Les signataires du présent relevé considèrent nécessaire, sous réserve d'un bilan des expérimentations en cours, de poursuivre le déploiement d'une Politique de Santé centrée sur les risques de la profession.
Ainsi, sous réserve du bilan de l'expérimentation menée au sein des SSTIB de Lille et Marseille, les partenaires sociaux demanderont, en 2015, un renouvellement d'agrément pour élargir le périmètre d'activité des SSTIB déjà existants à l'ensemble de la profession bancaire et à ses filiales financières.
Ils pourront également ouvrir, d' ici 2017 , de nouveaux SSTIB, par exemple à Paris , Nantes (sous réserve d'une étude approfondie sur la viabilité de ces emplacements), sans impacter les services autonomes existants.

Les signataires décident que toute future ouverture de SSTIB prévoit un IPRP au sein de ses équipes.

## Titre 5 - L'insertion dans l'emploi de publics en difficulté

La profession bancaire contribue à lutter contre l 'exclusion, y compris financière , et à faciliter l'insertion sociale de publics en difficulté.

Ces actions s'illustrent par le recrutement, la formation, l'accueil de stagiaires et d'alternants dans les établissements bancaires mais aussi par toutes sortes d'initiatives et de mesures mises en oeuvre pour aider ces publics à intégrer le marché du travail au sein d'autres secteurs d'activité.

Bon nombre de ces opérations ont été identifiées dans une étude, réalisée par l'Observatoire des métiers, intitulée « Diversité et recrutement dans la banque - les modes d 'entrée et d'insertion innovants en milieu bancaire ».

Les signataires, en accord avec la CPNE , demandent à l'Observatoire des métiers d'actualiser cette étude.

Les partenaires sociaux de la branche s'appuieront sur les résultats de l'étude pourcommuniquer sur les pratiques mises en place afin de faire progresser l'employabilité pourpermettre l'accès à l'emploi de :

- Jeunes de faible niveau de qualification,
- Jeunes diplômés, issus de filières universitaires ne leur ayant pas permis d'intégrer le marché du travail,
- Jeunes issus de « quartiers sensibles»,
- Personnes en situation de handicap,
- Chômeurs de longue durée,

et faciliter le retour à l'emploi des seniors.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux s'engagent à se rapprocher dès 2015, de structures telles que : Pôle Emploi, l'APEC, l'Agefiph, Inserformabanques, Handiformabanques, le CFPB, les Universités, .... afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs de préprofessionnalisation favorisant l'insertion dans l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de prioriser le financement d'actions, via OPCA-BAIA et OCTA Banques, pour ces publics et notamment les personnes en situation de handicap et les élèves relevant des dispositifs des Ecoles de la 2ème chance.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place et à faciliter la pratique du Mécénat de Compétences auprès des employeurs, d'ici 2017.
Pour accélérer sa mise en oeuvre, la branche va travailler à la création d'une Fondation interbanques pour la diversité etl'insertion sociale.

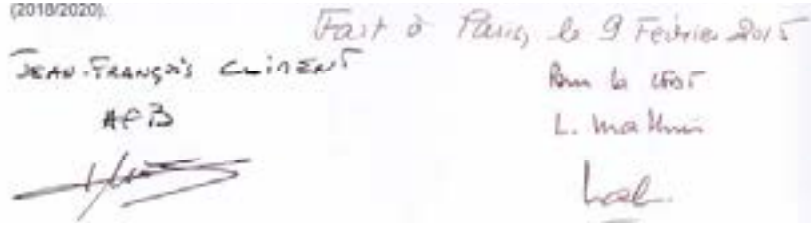
**Titre 6 - Caractéristiques du relevé de conclusions**

Le présent relevé prend effet au 1er janvier 2015 pour une durée de trois ans.

Une fois par an, une présentation des déclinaisons du présent relevé de conclusions est effectuée auprès des partenaires sociaux de la Commission paritaire de la banque.

Au cours de l'année 2017, les signataires se réuniront pour faire le bilan de la mise en oeuvre du relevé de conclusions, en cohérence avec le diagnostic économique et social mentionné au titre 1.

Ce bilan permettra d'échanger avec l'ensemble des partenaires sociaux sur la prolongation du pacte de responsabilité au sein de la branche et en fonction de la situation économique, sociale et fiscale de déterminer le niveau des objectifs pour une nouvelle période de trois ans (2018/2020).



# ACCORD MODIFIANT L'ARTICLE 36 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## ARTICLE 36: ÉVALUATION

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 oeuvre 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 règle 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 oeuvre 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».

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1er janvier 2015 et sera présenté à l'extension auprès du Ministère du Travail.

Fait à Paris le 9 février 2015

En dix exemplaires

| | |
|---|---|
| **ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES** | **FEDERATION C.F.T.C. BANQUES**<br>Jean-Marc Argentini |
| **FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES**<br>L. Nalbani | **SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC**<br>Jean-Marc DURON |
| **FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE**<br>Philippe SANS | **FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO**<br>S. BUSINIS |

# ACCORD MODIFIANT L'ARTICLE 8-2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000

La Loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, en son article 27, modifie notamment l'âge de mise à la retraite des salariés. En conséquence, les partenaires sociaux décident de modifier l'article 8-2 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, selon les dispositions suivantes.

**Article 1 : Modifications apportées**

Sont ainsi supprimés l'alinéa trois et l'expression « ou mis à la retraite » à la troisième ligne de l'alinéa huit, dudit l'article 8-2.

**Article 2 : Modalités de dépôt et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1er janvier 2016 et sera présenté à l'extension auprès du Ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2015
En dix exemplaires

| | |
|---|---|
| ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES | FÉDÉRATION C.F.T.C. BANQUES |
| FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES | SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC |
| FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE | FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO |

# ARRÊTÉ DU 28 AVRIL 2017 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS EXAMINÉS EN SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DU 25 AVRIL 2017

JORF **30 AVRIL 2017**
**NOR : ETST1713050A**

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7) dans le cadre de la convention
collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120) ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et
accords) rendu lors de la séance du 25 avril 2017,
[…]

Arrête:

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ
d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120), les dispositions de :
– l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention
collective.
[…]

## Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le

cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur général du travail,*
Y. STRUILLOU

ANNEXE

## Article 5

Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120).

Nota. Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

# ACCORD PORTANT DEMANDE DE REVISION DE L' ARTICLE L. 6241-6 DU CODE DU TRAVAIL RELATIF AU FINANCEMENT DES CENTRES DE FORMATION DES PROFESSIONS DE LA BANQUE ET DE L' ASSURANCE PAR LA TAXE D'APPRENTISSAGE

## OBJET

L'article L. 6241-6 du code du travail permet aux employeurs de la Banque et de l 'Assurance de financer les formations délivrées aux jeunes de moins de 20 ans par les centres de formations propres à leur secteur.

Le présent accord a pour objet la prise en compte, dans l'article L. 6241-6 du code du travail dont la rédaction n'a pas évolué depuis sa mise en place (loin° 77-767 du 12 juillet 1977), des transformations que connaissent ces secteurs.

En effet, les secteurs de la banque et de l'assurance vivent depuis plusieurs années des évolutions majeures liées principalement à l'évolution des normes de régulation des établissements et des marchés financiers, au déploiement des nouvelles technologies et à la digitalisation de leurs activités, ainsi qu'à la mise en place de nouveaux modes d'organisation et de relation avec la clientèle.
Ces évolutions se traduisent par une élévation significative des compétences requises, avec pour conséquence une hausse du niveau de formation des salariés (bac+ 2 minimum) et un recul de l'âge d'entrée dans les entreprises.
Elles induisent la mise en oeuvre d'une politique professionnelle de formation initiale et continue très importante, notamment auprès des jeunes entrants, en lien avec le niveau des connaissances et des compétences requis aujourd'hui dans les secteurs de la banque et de l'assurance.

## ARTICLE UNIQUE

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de prendre en compte ces évolutions dans l'article L. 6241-6 du code du travail. Elles préconisent la rédaction suivante :

« Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1er janvier 1977, des centres de formation qui leur étaient propres, sont exonérés de la fraction prévue au II de l'article L. 6241-2 s'ils apportent des concours financiers à ces centres, par l'intermédiaire d'un seul des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2, et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de vingt-six ans au plus, une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par une certification professionnelle préparée dans le cadre d'un dispositif de formation continue prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ces dispositions s'appliquent aux impositions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015. »

Fait à Paris, le 7 décembre 2015

BRANCHE BANQUE

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

FÉDÉRATION C.F.T.C. BANQUES

FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC

FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO

BRANCHE DES SOCIETES D'ASSURANCES

La Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)

Le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)

La Fédération CFDT Banques et Assurances

La CFE-CGC Fédération de l'Assurance

La Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de vente » (CSFV)

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

La Fédération des employés et cadres Force Ouvrière

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-Assurances

# ACCORD SALARIAL DU 15 FÉVRIER 2016

**PREAMBULE**

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.

A 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 €

1: 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 1er 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 oeuvre 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, 1 et J entraîne

la révision de la grille de référence pour l'application de la GSI au 1er 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 oeuvre 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 1er 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.

Fait à Paris, le 15 Février 2016

En huit exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière |
| Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC |

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ AU 01/01/2016

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

| | en euros | en points bancaires (1) |
|---|---|---|
| ***Techniciens*** | | |
| 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 |
| ***Cadres*** | | |
| niveau H | 29 153 | 13 623 |
| niveau I | 35 619 | 16 644 |
| niveau J | 43 035 | 20 110 |
| niveau K | 51 204 | 23 927 |

(1) Valeur du point bancaire = 2.14 euros

## GRILLE DES SALAIRES ANNUEL MINIMA DE BRANCHE A L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2016

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

| | EN EUROS | | | |
|---|---|---|---|---|
| | **5 ans** | **10 ans** | **15 ans** | **20 ans** |
| ***Techniciens*** | | | | |
| 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 | 22 774 | 24 488 |
| niveau F | 24 435 | 25 170 | 25 926 | 26 703 |
| niveau G | 27 090 | 27 899 | 28 739 | 29 599 |
| ***Cadres*** | | | | |
| niveau H | 29 873 | 30 778 | 31 696 | 32 647 |
| niveau I | 36 507 | 37 604 | 38 731 | 38 893 |
| niveau J | 44 101 | 45 426 | 46 796 | 48 200 |
| niveau K | 52 488 | 54 055 | 55 682 | |

ANNEXE VIII

## GRILLE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) A L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2016

*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 | |

# ARRÊTÉ DU 4 JUILLET 2016 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS SALARIAUX

JORF **DU 12 JUILLET 2016**
**NOR : ETST1618900A**

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment ses articles L.2261-15 et R.2261-5;

Vu l'arrêté du 13 décembre 1960 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (no 87) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 13 décembre 1960 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (no 135) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 2 février 1984 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (no 1266) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 24 avril 1986 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (no 1405) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 4 novembre 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (no 1512) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 13 décembre 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (no 1278) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 9 janvier 1989 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires: antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (no 1517) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 10 août 1989 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'arrêté du 31 juillet 1992 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (no 1628) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1992 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes- Pyrénées du 18 février 1992 (no 1626) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée; Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'avenant no 5 portant revalorisation de la rémunération minimale, conclu le 26 janvier 2016 (BOCC 2016/17), à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires: antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (no 1517);
Vu l'accord sur les salaires minima, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/18) dans le cadre de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (no 1278);
Vu l'accord salarial, conclu le 15 février 2016 (BOCC 2016/17) dans le cadre de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120);
Vu l'avenant no 84 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 18 février 2016 (BOCC 2016/19), à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534);
Vu l'accord régional (Auvergne) relatif aux salaires minima, conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/18) dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 12 juillet 2016 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 62 sur 126 (no 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (no 135);
Vu l'avenant no 20 relatif à la grille des salaires conventionnels, conclu le 4 mars 2016 (BOCC 2016/18), à la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (no 1405);
Vu l'avenant no 53 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/18), à la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (no 1266);
Vu l'accord régional (Rhône-Alpes) relatif aux salaires minima, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/19) dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (no 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (no 135);

Vu l'accord relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19) dans le cadre de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes- Pyrénées du 18 février 1992 (no 1626);
Vu l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19) dans le cadre de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (no 1626);
Vu l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 25 mars 2016 (BOCC 2016/19) dans le cadre de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (no 1628);
Vu l'avenant no 37 portant sur les minima conventionnels, conclu le 30 mars 2016 (BOCC 2016/20), à la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (no 1512);
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 19 mai 2016, 26 mai 2016, 31 mai 2016, 2 juin 2016, 4 juin 2016, Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.2261-5 du code du travail,
Arrête:
**Art. 1er.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120), les dispositions de: – l'accord salarial, conclu le 15 février 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.
**Art. 2.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires: antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (no 1517), les dispositions de: – l'avenant no 5 portant revalorisation de la rémunération minimale, conclu le 26 janvier 2016 (BOCC 2016/17), à ladite convention collective.
**Art. 3.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (no 1405), les dispositions de: – l'avenant no 20 relatif à la grille des salaires conventionnels, conclu le 4 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

**Art. 4.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (no 1278), les dispositions de: – l'accord sur les salaires minima, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 5.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (no 1628), les dispositions de: – l'accord sur les taux effectifs garantis annuels et la valeur du point, conclu le 25 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 6.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (no 1626), les dispositions de: – l'accord relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective; 12 juillet 2016 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 62 sur 126

– l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels pour les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier, conclu le 22 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 7.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (no 1512), les dispositions de: – l'avenant no 37 portant sur les minima conventionnels, conclu le 30 mars 2016 (BOCC 2016/20), à ladite convention collective.

**Art. 8.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (no 1266), les dispositions de: – l'avenant no 53 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/18), à ladite convention collective.

**Art. 9.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534), les dispositions de: – l'avenant no 84 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 18 février 2016 (BOCC 2016/19), à ladite convention collective.

**Art. 10.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (no 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des

industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (no 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de: – l'accord relatif aux salaires minima (Rhône-Alpes), conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre desdites conventions collectives; – l'accord régional relatif aux salaires minima (Auvergne), conclu le 3 mars 2016 (BOCC 2016/18), dans le cadre desdites conventions collectives.

**Art. 11.** – L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

**Art. 12.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

Nota.– Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**ANNEXE**

**Article 1er** Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120).

**Article 2** Convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires: antiquités, brocante, galeries d'art, arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie du 14 juin 1988 (no 1517).

**Article 3** Convention collective nationale des entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985 (no 1405).

**Article 4** Convention collective nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (no 1278).

**Article 5** Convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1er juillet 1991 (no 1628). 12 juillet 2016 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 62 sur 126

**Article 6** convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (no 1626).

**Article 7** Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (no 1512).

**Article 8** Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 (no 1266).

**Article 9** Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534).

**Article 10** Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (no 87) et convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (no 135).

# ACCORD SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**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

### 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 1er septembre 2018.

### 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

### 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 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.

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.

### 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

### 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 règlementation 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 règlementaires 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.

### 3.2 Les actions de culture économique et sociale

Les grandes mutations contemporaines d'ordre macro-économiques, sociologiques mais aussi géopolitiques interpellent 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.

### 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.

A 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 aout 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.

A 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.

### 3.4. Rémunération et Classification

#### 3.4.1 Evolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux ré affirment 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 Evolution de la classification

A 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.

### 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.

### 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.

### 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.

Fait à Paris, le 29 février 2016
En dix exemplaires :

| | |
|---|---|
| ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES | FÉDÉRATION C.F.T.C. BANQUES |
| FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES | SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC |
| FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE | FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO |

# ACCORD DU 30 MAI 2016 RELATIF À LA SÉCURITÉ DES AGENCES BANCAIRES

Les partenaires sociaux portent une attention toute particulière à la sécurité des points de vente bancaires[3]. 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[4].

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 espèces[5] assurée par les points de vente 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'Etat,
- 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),

3 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.

4 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.

5 Le terme « Espèces » désigne la monnaie fiduciaire et divisionnaire

- 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 vol[6], commise à main armée ou avec violence, l'assistance aux personnels concernés.

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 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

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,

6 A l'occasion d'agressions pour vol, parmi les biens dérobés seront également précisées les valeurs (matériel et moyens de paiement)

- 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 permanent[3] comportant une caisse (points de vente de type 4 et 5) doit comprendre au moins deux personnes qui y exercent leur activité professionnelle.

Lorsque ces points de vente avec caisse fonctionnent occasionnellement[4], 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.

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

3 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.

4 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.

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.

| MOYENS DE SÉCURITÉ | FONCTIONNALITÉS | | |
|---|---|---|---|
| | DISSUADER | PROTEGER | IDENTIFIER |
| ☐ ACCES | | | |
| Dispositif anti "véhicule-bélier" (notamment plots, portes renforcées, obstacles) | x | x | |
| Barriaudage | x | x | |
| Vitrage de sécurité | | x | |
| Contrôle 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 | |
| ☐ SIGNALETIQUE (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 tiroirs | | 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 |
| ☐ VIDEO 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 |
| ☐ TELESURVEILLANCE [1] | | | |
| 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 à risque, détecteur volumétrique...) | x | x | |
| Protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...). Procédure d'accès spécifique | x | x | |

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.

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

A 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.

A 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.

A 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. A 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.

Fait à Paris, le 30 mai 2016

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière |
| Fédération Française des Syndicats C.F.D.T. Banques et Sociétés financières | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC |

**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.

# ARRÊTÉ DU 6 FÉVRIER 2017 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS EXAMINÉS EN SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS DU 25 JANVIER 2017

JORF **N° 2120 DU 16 FÉVRIER 2017**
**NOR : ETST1703745A** (Extrait*)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'accord relatif à la sécurité des points de vente bancaires, conclu le 30 mai 2016 (BOCC 2016/34) dans le cadre de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120);

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête; Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu lors de la séance du 25 janvier 2017,

Arrête:

**[...]**

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120), les dispositions de l'accord relatif à la sécurité des points de vente bancaires, conclu le 30 mai 2016 (BOCC 2016/34), dans le cadre de ladite convention collective.

**[...]**

## Article 17

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe

(*) : Le présent arrêtéd'extension est publié dans la convention collective de la banque sous la forme d'un extrait dans la mesure ou il concerne également, d'autres conventions collectives Seules les passages concernant la banque ont été conservés (Texte n°60 sur 127 - JORF 16 février 2017).

du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 18

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

---

Nota. : Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

**ANNEXE :**

**[...]**

## Article 3 :

convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120).

# ACCORD SALARIAL DU 13 JANVIER 2017

**PREAMBULE**

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.

A 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 1er janvier 2017, ceux en vigueur au 1er 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 1er janvier 2017, ceux en vigueur au 1er 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 1er 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.

Fait à Paris, le 13 janvier 2017
En huit exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT Forces Ouvrière |
| Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques |
| Fédération nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du crédit SNB- CFE/CGC |

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ AU 01/01/2017

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

| | en euros | en points bancaires (1) |
|---|---|---|
| ***Techniciens*** | | |
| niveau A | 19 285 | 8 864 |
| niveau B | 19 633 | 8 978 |
| niveau C | 19 960 | 9 135 |
| niveau D | 21 488 | 9 795 |
| niveau E | 22 500 | 10 257 |
| niveau F | 24 533 | 11 188 |
| niveau G | 27 198 | 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 |

(1) Valeur du point bancaire = 2.14 euros

ANNEXE VII

## GRILLE DES SALAIRES ANNUEL MINIMA DE BRANCHE A L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2017

*Pour une durée de 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 | 21 988 | 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 |

## GRILLE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) A L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2017

*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 | 45 186 | 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 |

# ARRÊTÉ DU 21 JUILLET 2017 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS SALARIAUX

JORF **N° 2120 DU 16 FÉVRIER 2017**
**NOR : MTRT1721737A**

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-15 et R. 2261-5;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 2 avril 1992 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (no 1619) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 6 juin 1978 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (no 953) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 9 juillet 1990 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (no 1586) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 25 juin 2007 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (no 2579) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 8 juillet 1987 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (no 1059) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 5 juin 1981 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (no 914) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 21 juin 2006 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (no 2489) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 15 juin 1998 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (no 2003) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 15 novembre 1956 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1976 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du

20 juillet 1976 (no 897) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 29 avril 1998 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (no 1942) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 15 juin 2007 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (no 2614) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'arrêté du 10 août 1989 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;
Vu l'accord salarial, conclu le 13 janvier 2017 (BOCC 2017/15) dans le cadre de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120);
Vu l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2017, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/14) dans le cadre de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (no 1619); 1er août 2017 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 182 sur 261
Vu l'avenant no 28 relatif aux salaires, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/17), à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (no 953);
Vu l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2017 (BOCC 2017/17) dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (no 1586);
Vu l'accord relatif aux salaires, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/16) dans le cadre de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (no 2579); Vu l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/16) dans le cadre de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (no 1059);
Vu l'avenant relatif aux salaires (Annexe II), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/18), à la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (no 914);
Vu l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18) dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (no 2489);
Vu l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18) dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (no 2489);
Vu l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18) dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (no 2489);

Vu l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/19) dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (no 2003);
Vu l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18) dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176);
Vu l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas en 2017, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/18) dans le cadre de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (no 897);
Vu l'accord relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu le 21 février 2017 (BOCC 2017/15) dans le cadre de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (no 1942);
Vu l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017, conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/14) dans le cadre de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (no 2614);
Vu l'avenant no 86 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/17), à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534);
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 10 mai 2017, 11 mai 2017, 14 mai 2017, 25 mai 2017, 27 mai 2017, 3 juin 2017 et 22 juin 2017;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête; Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.2261-5 du code du travail,

Arrête:

**Art. 1er.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120), les dispositions de l'accord salarial, conclu le 13 janvier 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 2**. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (no 1619), les dispositions de l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1er janvier 2017, conclu le 10 février 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 3.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (no 953), les dispositions de l'avenant

no 28 relatif aux salaires, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

**Art. 4.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (no 1586), les dispositions de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis, conclu le 8 mars 2017 (BOCC 2017/17), dans le cadre de ladite convention collective. 1er août 2017 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 182 sur 261

**Art. 5.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (no 2579), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 10 mars 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 6.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (no 1059), les dispositions de l'accord portant fixation des barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances, conclu le 28 février 2017 (BOCC 2017/16), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 7.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (no 914), les dispositions de l'avenant relatif aux salaires (Annexe II), conclu le 6 mars 2017 (BOCC 2017/18), à ladite convention collective.

**Art. 8**. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (no 2489), les dispositions de: – l'accord relatif à l'indemnité de panier, conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective; – l'accord relatif aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective; – l'accord relatif aux Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA), conclu le 17 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 9.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (no 2003), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations, conclu le 23 mars 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 10.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176), les dispositions de l'accord relatif aux salaires minima conventionnels, conclu le 16 mars 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 11.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (no 897), les dispositions de l'avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas en 2017, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/18), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 12.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (no 1942), les dispositions de l'accord relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu le 21 février 2017 (BOCC 2017/15), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 13.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (no 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/14), dans le cadre de ladite convention collective.

**Art. 14.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534), les dispositions de l'avenant no 86 relatif à la revalorisation des salaires minima, conclu le 22 février 2017 (BOCC 2017/17), à ladite convention collective.

**Art. 15.** – L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

**Art. 16.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2017.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

Nota.–Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc. 1er août 2017 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 182 sur 261

**ANNEXE**

**Article 1er**
Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (no 2120).

**Article 2**
Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (no 1619).

**Article 3**
Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 (no 953).

**Article 4**
Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (no 1586).
**Article 5**

Convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 (no 2579).

**Article 6**
Convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi- Pyrénées du 21 février 1980 (no 1059).

**Article 7**
Convention collective départementale des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain du 1er décembre 1976 (no 914).

**Article 8**
Convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée du 16 décembre 2004 (no 2489).

**Article 9**
Convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges du 16 mars 1998 (no 2003).

**Article 10**
Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (no 176).

**Article 11**
Convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 (no 897).

**Article 12**
Convention collective nationale de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (no 1942).

**Article 13**
Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (no 2614).

**Article 14**
Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (no 1534). 1er août 2017 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 182 sur

# ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE, A LA MIXITE ET A LA PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE

## 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.

# C H A P I T R E 1

## CHAMP D'APPLICATION ET PORTEE DE L'ACCORD

### 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, 94-122, 94-992 et 66-198.

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.

### 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 oeuvre 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.

A compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à :

- L'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 ;
- 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.

# C H A P I T R E 2

## L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

### 2.1 - Eléments 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

## 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 :

- La communication et la promotion des dispositifs
- L'accès à l'emploi
- La formation professionnelle
- La promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- L'égalité salariale
- Les conditions de travail et d'emploi
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

## 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.

## C H A P I T R E 4

## L'ACCES A L'EMPLOI

### 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 (COI, 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 PIS (Produit Intérieur Brut) de 2 % est réalisable en promouvant une économie plus équilibrée entre les sexes.

## 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%[3]. Cette référence renvoie à la définition de la mixité dans le présent accord.

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.

3 Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Chiffres clés. Edition 2015.Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

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).

# C H A P I T R E 5

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 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.

## 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.

# C H A P I T R E 6

# LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

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 oeuvre 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. A 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. A 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.

# C H A P I T R E 7

## L'EGALITE SALARIALE

### 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 Ier 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 L3221-3 du Code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

### 7.2 - Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1er 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.

### 7.3 - Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1er 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 oeuvre 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

### 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.

## 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

## 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. A 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.

## 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.

### 9.3 - Un partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- 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.
- 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...).

## C H A P I T R E 1 0

## ROLE 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 soustendent 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 « Egalité 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.

# C H A P I T I R E 1 1

## DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE 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.

Fait à Paris le 17 mars 2017
En huit exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière |
| Fédération C.F.D.T Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banques et de l'Assurance | Syndicat National de la Banques et du Crédit SNB - CFE/CGC |

## INDICATEURS DU RAPPORT DE BRANCHE[1] SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PROFESSION BANCAIRE (BANQUES AFB)

Toutes les données statistiques suivantes sont communiquées par genre (Femmes/Hommes) sur une période de 3 ans.

### 1. - 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'embauche
- Structure des embauches par CSP
- Structure des embauches par métier-repère
- Structure des embauches par contrat de travail (COD, COI, 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).

[1] Les entreprises retiendront les indicateurs pertinents adaptés à leur contexte et organisation en fonction des domaines d'action retenus.

## 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. Age moyen ;
1.5. Ecart 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.

# ARRÊTÉ DU 19 DÉCEMBRE 2017 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF **N° 2120 DU 19 DÉCEMBRE 2017**
**NOR : MTRT1736013A**

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;
Vu l'accord du 17 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 juillet 2017;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête; Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 novembre 2017,

Arrête:

**Art. 1er.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 17 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 7.3 est étendu sous réserve que ses références aux articles L. 2241-1 et L. 2242-8 soient entendues comme étant, respectivement, des références au 1o de l'article L. 2241-1 et au 2o de l'article L. 2242-1 du code du travail dans leur rédaction issue des articles 6 et 7 de l'ordonnance no 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017

**Art. 2**. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.
Fait le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation:
Le directeur général du travail,
Y. STRUILLOU

Nota. - : Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2017/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

# AVENANT DU 18 SEPTEMBRE 2017 À L'AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2010 DE L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE 10 JANVIER 2000

Les signataires, par le présent avenant, décident de modifier les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 à l'article 59 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, concernant le nombre de jours attribués dans le cadre du décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS et en introduisant des jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

**Article 1**

L'avenant à l'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié comme suit

- article 59-1: autorisation d'absence

| | **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** |

Les autres alinéas de l'article 59-1 demeurent inchangés.

[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] 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

- article 59-2: rémunération

Sans changement.

**Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er novembre 2017.

**Article 3**

Les parties signataires conviennent de présenter le présent avenant à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 18 septembre 2017, en huit exemplaires.

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT – FO |
| 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 | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE – CGC |

# ARRÊTÉ DU 29 JUIN 2018 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF **N° 2120 DU 29 JUIN 2018**
**NOR : MTRT1818205A**

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'avenant du 18 septembre 2017 à l'avenant du 27 septembre 2010 de l'article 59, à la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er mars 2018;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 mai 2018,

Arrête:

**Art. 1er.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'avenant du 18 septembre 2017 à l'avenant du 27 septembre 2010 de l'article 59 à la convention collective nationale susvisée. L'article 59-1 de la convention collective tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions du 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail. A cet article, le renvoi no 2 «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» est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article 21 de la loi no 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes publiée au Journal officiel du 5 août 2014.

**Art. 2.** – L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation:

Le directeur général du travail,

Y. STRUILLOU

Nota.–Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2017/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

# ACCORD D'INTERESSEMENT DE BRANCHE DES BANQUES DU 21 NOVEMBRE 2017

**Article 1 : Préambule et objet de l'accord :**

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 :**

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 déposent auprès de la DIRECCTE 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).

**Article 3 : Transposition de l'annexe 1 de l'accord de branche au sein des entreprises :**

Pour bénéficier des dispositions d'un accord d'intéressement d'entreprise, conclu conformément aux dispositions du Code du travail[1] 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 : Evolutions règlementaires – Clause de sauvegarde :**

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 :**

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de 1er janvier 2018.

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 :**

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 :**

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 (à l'issue des trois premiers exercices d'application) pour les entreprises

[1] Art L 3312-5 CT dans l'état actuel des textes

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 :**

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.

Fait à Paris le 21 novembre 2017 en 10 exemplaires,

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération CFTC Banques |
| Fédération CFDT des Banques et Assurances | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE CGC |
| Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Fédération des Employés et Cadres CGT-FO S. BUSINIS |

**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 2017**

*Copie remise en main propre à chaque bénéficiaire, après signature de la liste d'émargement.*

**Article 1 : 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 21 novembre 2017.

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 250 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 250 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[2] de l'entreprise doit être positif.

**- Modalités de calcul du montant global d'intéressement :**

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat d'exploitation[3] 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)
- 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

[2] Résultat net : Il correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.
[3] 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.

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 50 % 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 règlementaires, conformément aux dispositions du Code du travail .

¤ 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 règlementaires).

¤ 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[4].

[4] Art L 3314-5 CT dans l'état actuel des textes

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[5]. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

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.

A 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

[5] Art L 3314-9 CT en l'état actuel des textes

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.

A 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[6] désigné à cet effet par le règlement du PEE[7] ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire, prévu par celui-ci. A défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le FCPE le plus sécuritaire du PEI[8] de branche.

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 de la Sécurité Sociale[9].

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[10] .

[6] PCPE : Fonds Commun de Placement d'Entreprise
[7] PEE : Plan d'Epargne d'Entreprise
[8] PEI de branche : Plan d'Epargne Inter-entreprises de branche, mis en place par l'accord de branche du le 7 juillet 2003 et destiné aux banque AFB dépourvues de PEE
[9] Ce délai est actuellement de 30 ans
[10] Au III de l'article L 312-20 du CMF en l'état actuel des textes

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[11]. 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 interentreprises 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.

[11] Art L.3341-7 CT en l'état actuel des textes

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[12].

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. A cet effet, le comité social et économique ou le comité d'entreprise ou la commission spécialisée crée par lui ou, à défaut, les délégués de personnel  pourront, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

**Article 12 : Evolutions règlementaires – 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 l'exercice social d'application.

[12] Art L 2323-8 CT en l'état actuel des textes

**Article 14 : Dépôt et Publicité :**

Le présent accord d'intéressement sera déposé dans les quinze jours de sa signature[13] auprès des services de la DIRECCTE 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.

[13] En cas de conclusion avec un ou plusieurs délégués syndicaux, le délai de 15 jours court à compter de la fin du délai de 8 jours laissé aux organisations syndicales pour éventuellement s'opposer à l'accord et, les pièces suivantes doivent être adressées au DIRECCTE : copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, copie du PV des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, un bordereau de dépôt et, le cas échéant, la liste des établissements ayant des implantations distinctes avec leurs adresses, en 3 exemplaires.
En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du PV de carence aux élections professionnelles.

**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 …..**

*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 DIRECCTE 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*

A 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 DIRECCTE dont dépend l’entreprise.

L’acte matérialisant la décision unilatérale de l’employeur précisera le montant total du supplément d’intéressement attribué.

Le supplément 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’émargement.

# ARRÊTÉ DU 31 OCTOBRE 2018 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT ET D'UN ACCORD CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF **N° 2120 DU 31 OCTOBRE 2018**
**NOR : MTRT1829927A**

La ministre du travail,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 21 novembre 2017 relatif au dispositif d'intéressement de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 8 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée ; Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 16 mars et du 1er juin 2018 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 27 septembre 2018,

Arrête :
**Art. 1er.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de :

- l'accord du 21 novembre 2017 relatif au dispositif d'intéressement de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « le délai de 15 jours court à compter de la fin du délai de 8 jours laissé aux organisations syndicales pour éventuellement s'opposer à l'accord et, » figurant dans la note de bas de page no 13 précisant les stipulations de l'alinéa 1er de l'article 14 de l'annexe 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail. La même note de bas de page est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles D. 2231-2, D.2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

- l'avenant du 8 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Le 4e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 no 01-10706, 31 mai 2006 no 04-14060, 8 juillet 2009 no 08-41507).

**Art. 2**. – L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. STRUILLOU

Nota. – Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2018/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

# AVENANT AUX ARTICLES 6, 7 ET 8 DU TITRE II, CHAPITRE 1 « COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000

**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 articles 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 œuvre 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.

A 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 œuvre 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. A 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.

A 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.

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière |
| Fédération Française des Syndicats C.F.D.T. Banques et Sociétés financières | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC |

# AVENANT PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 29 FEVRIER 2016 RELATIF AU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

**Préambule**

L'accord de branche du 29 février 2016 relatif au parcours professionnel des représentants du personnel arrive à échéance le 28 février 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 professionnel des représentants du 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 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.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018 en 8 exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération CFTC Banques |
| Fédération CFDT des Banques et Assurances | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE CGC |
| Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Fédération des Employés et Cadres CGT-FO |

# ACCORD DE CONSTITUTION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES « ATLAS, SOUTENIR LES COMPETENCES»

**Entre**

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles, tels que visés à l'annexe, signataires du présent accord,

**D'une part,**

**Et**

Les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles, tels que visés à l'annexe, signataires du présent accord,

**D'autre part,**

Il est convenu et décidé ce qui suit :

**Préambule**

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel» modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la Loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la Loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- La volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale);

- L'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;

- La volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;

- L'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;

- Et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

**Article 1**

*Objet de l'accord*

Le présent accord est conclu en application de l'article L.6332-1-1 du code du travail résultant de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

A ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

**Article 2**

*Dénomination et nature*

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, Soutenir les compétences» (ci après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la Loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

**Article 3**

*Champ d'intervention professionnel et géographique de l'opérateur de compétences*

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- Pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486),

- Pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du

27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'Inspection de l'Assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357),

- Pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247),

- Pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801),

- Pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335),

- Pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 1O janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B,

- Pour la branche Banque Populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque Populaire (IDCC 3210),

- Pour la branche Caisse d'Épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'Épargne (IDCC 5005),

- Pour la branche Crédit Mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit Mutuel (IDCC 1468),

- Pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478),

- Pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931),

- Pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787),

- Pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213),

- Pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activités précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

**Article 4**

*Membres de l'opérateur de compétences*

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- Les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement,

- Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

**Article 5**

*Missions de l'opérateur de compétences*

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;

2. d'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour

- établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

- déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ; certifier les compétences ;

- accompagner le développement de l'alternance :

- apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes.

3. grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain 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 la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

4. de promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;

5. de gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

**Article 6**

*Missions provisoires de l'opérateur de compétences jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance*

6.1.Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39 III de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel», soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment:

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation,

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39 III de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en

charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation,

- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37 III de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L.6241-2 II du code du travail, dans sa rédaction résultant de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

**Article 7**

*Ressources financières de l'opérateur de compétences*

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire,

- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante (50) salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L.6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'Etat, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

**Article 8**

*Gestion des contributions financières et autres ressources*

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;

- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;

- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L.6332-11-1 du code du travail.

**Article 9**

*Mobilisation et utilisation des ressources de l'opérateur de compétences*

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

**Article 10**

*Gouvernance de l'opérateur de compétences*

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la Loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose:

- d'une assemblée générale paritaire,

- d'un conseil d'administration paritaire,

- d'un bureau paritaire,

- de Sections Paritaires Professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité,

- de Commissions Paritaires Transversales interbranches (CPT), d'une direction générale.

**Article 11**

*Assemblée générale paritaire*

Article 11.1. : Composition

L'assemblée générale se compose d'au moins un (1) représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants

des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

Article 11.2. : Fonctionnement

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit une (1) fois par an, sur convocation du président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte-rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte-rendu de séance, établi par le secrétaire.

Article 11.3. : Attributions

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration,

- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes,

- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur,

- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences , pour une durée de six (6) ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres,

- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Article 12**

*Conseil d'administration paritaire de l'opérateur de compétences*

Article 12.1. : Composition du conseil d'administration paritaire

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de deux (2) collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

A) Trois (3) représentants titulaires et deux (2) suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative.

B) Un (1) représentant titulaire et un (1) suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs representant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par Section Paritaire Professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. A défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives ente les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compé-

tences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des deux tiers (2/3) des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1., dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

- Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de soixante-dix (70) ans révolus, à la date de leur désignation.

- Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

- Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen)t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de quatre (4) ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de quatre (4) ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin : en cas de démission,

en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1., l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Article 12.2. : Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions du l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;

- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;

- arrête, tenant compte notamment des. politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des Sections Paritaires Professionnelles (SPP) et de la Commission Paritaire Transversale (CPT) « Contrôle financier et conformité» prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif;

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les proposi-

tions des SPP et de la CPT « Contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;

- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au Ide l'article L.6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences , par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;

- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'Etat dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'Etat » ;

- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;

- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;

- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation du l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;

- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) du l'opérateur de compétences;

- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;

- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;

- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Article 12.3. : Réunions du conseil d'administration

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum quatre (4) fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;

- sur convocation de sa présidence ;

- les convocations doivent être envoyées au moins dix (10) jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande du quart (1/4) de ses membres, tous collèges confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à cinq (5) jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum deux (2) pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

**Article 13**

*Bureau paritaire du conseil d'administration*

Article 13.1. : Composition du bureau paritaire

Le bureau est composé de cinq (5) représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de cinq (5) représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e);

- le (la) vice-président(e);

- le (la) trésorier(ère);

- le (la) trésorier(ère) adjoint(e);

- le (la) secrétaire ;

- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les deux (2) ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère)e et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- Celles-ci sont permutées entre les deux collèges

- Chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de deux (2) ans, renouvelable.

Article 13.2. : Fonctionnement du bureau

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des Sections Paritaires Professionnelles (SPP) et des Commissions Paritaires Transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Article 13.3.: Prérogatives du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e)

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;

- négocient la Convention d'Objectifs et de Moyens conclue entre l'Etat et l'opérateur de compétences ;

- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;

- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;

- représentent et engagent le l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;

- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

**Article 14**

*Commissions paritaires transversales*

Les Commissions Paritaires Transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

A ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, sept (7) Commissions Paritaires Transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

- Les Commissions Paritaires Transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « Entreprises de moins de 50 salariés »,

- CPT « Alternance »,

- CPT « Proximité et Communication de l'opérateur de compétences »,

- CPT « Publics spécifiques »,

- CPT« Contrôle financier et conformité »,

- CPT« Certification »,

- CPT « Prospective et transformation des métiers ».

Article 14.1. : Composition

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- Deux (2) représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration,

- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeursmembres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 14.2. : Fonctionnement

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les deux (2) ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 14.3. : Objet

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les Sections Paritaires Professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « Entreprises de moins de cinquante (50) salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de cinquante (50) salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France Compétences ou conventionnelles ;

- CPT « Alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- CPT « Proximité et Communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;

- CPT « Publics Spécifiques»: est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France Compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;

- CPT « Contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les Observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;

- CPT « Certification» : accompagne les représentants au sein des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) des Ministères (Commissions Profession-

nelles Consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plateforme, MOOC, etc);

- CPT « Prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les Observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

**Article 15**

*Sections Paritaires Professionnel/es (SPP)*

Les Sections Paritaires Professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit (8) Sections Paritaires Professionnelle (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;

- SPP Sociétés d'Assurance et d'Assistance ;

- SPP Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;

- SPP Intermédiations en assurances ;

- Une filière « Activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « Activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du Conseil d'Administration, du bureau paritaire du Conseil d'Administration ainsi que des Commissions Paritaires Transversales ;

- SPP Banque, incluant la branche des marchés financiers ;

- SPP Banque Populaire;

- SPP Caisses d'Epargne ;

- SPP Crédit Mutuel.

Article 15.1. : Composition

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme:

- de deux (2) représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) ;

- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 15.2. : Fonctionnement

Chaque Section Paritaire Professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les deux (2) ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 15.3. : Missions

Chaque Section Paritaire Professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de cinquante (50) salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des Commissions Paritaires Transversales (CPT} par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité;

- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;

- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France Compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

**Article 16**

*Directeur(trice) Général(e) de l'opérateur de compétences*

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

**Article 17**

*Cessation d'activité de l'opérateur de compétences*

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Article 18**

*Agrément de l'opérateur de compétences*

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L.2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

**Article 19**

*Désignation de l'opérateur de compétences par les branches professionnelles*

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

**Article 20**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 21**

*Révision de l'accord*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

**Article 22**

*Clause de suivi du présent accord*

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de cinq (5) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

**Article 23**

*Entreprises de moins de cinquante (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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

**Article 24**

*Modalités de dénonciation du présent accord*

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Article 25**

*Entrée en vigueur de l'accord*

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

**Article 26**

*Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente 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 en vigueur.

Fait à Paris le 20/12/2018

en 54 exemplaires.

## ANNEXE

Liste des organisations signataires du présent accord, représentatives des branches entrant dans son champ d'application (liste établie à date de signature de l'accord)

POUR LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS ET SOCIETES DE CONSEILS (IDCC 1486)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Fédération SYNTEC
• Fédération CINOV

Organisations syndicales de salariés
• CFDT/ F3C
• CFE-CGC / FIECI
• CFTC/ CSFV
• CGT/ FSE
• FO Fédération des employés et cadres

POUR LA BRANCHE DE SOCIETES D'ASSURANCES (IDCC 1672, IDCC 1679, IDCC 0438, IDCC 0653 et IDCC 2357)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Fédération Française de !'Assurance (FFA)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Banques et Assurances
• Fédération Assurance CFE-CGC
• CFTC /CSFV
• CGT FSPBA
• FO Fédération des employés et cadres
• UNSA / Fédération Banques, Assurances et sociétés financières

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/ OU DE REASSURANCES (IDCC 2247)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA)
• Syndicat français des courtiers d'assurance (PLANETE COURTIER)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Banques et Assurances
• Fédération Assurance CFE-CGC
• CFTC /CSFV
• CGT FSPBA
• FO Fédération des employés et cadres
• UNSA / Fédération Banques, Assurances et sociétés financières

POUR LA BRANCHE DES SOCIETES D'ASSISTANCE (IDCC 1801)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Syndicat National des Sociétés d'Assistance (SNSA)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Banques et Assurances
• Fédération Assurance CFE-CGC
• CFTC /CSFV
• CGT FSPBA
• FO Fédération des employés et cadres

POUR LA BRANCHE DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES D'ASSURANCES (IDCC 2335)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Fédération Nationale des Syndicats d'Agents généraux d'Assurances (AGEA)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Banques et Assurances
• CFTC/ CSFV
• CGT FSPBA
• FO Fédération des employés et cadres
• UNSA / Fédération Banques, Assurances et sociétés financières

POUR LA BRANCHE DE LA BANQUE (IDCC 2120)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Association Française des Banques (AFB)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Banques et Assurances
• Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE-CGC
• CFTC Banques
• CGT FSPBA
• FO Fédération des employés et cadres

POUR LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE {IDCC 3210)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Banque Populaire Caisse d'Epargne (BPCE)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT
• CFE-CGC
• CFTC
• CGT
• UNSA

POUR LA BRANCHE CAISSE D'EPARGNE {IDCC 5005)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Banque Populaire Caisse d'Epargne (BPCE)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT
• CFE-CGC
• Fédération des employés et cadres
• UNSA
• SOLIDAIRES

POUR LA BRANCHE CREDIT MUTUEL (IDCC 1468)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Confédération Nationale du Crédit Mutuel (CNCM)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Banques et Assurances
• Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB-CFE-CGC
• Union nationale des syndicats CFTC du Crédit Mutuel
• CGT
• FO Fédération des employés et cadres
• UNSA

POUR LA BRANCHE DES SOCIETES FINANCIERES (IDCC 0478)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Association Française des Sociétés Financières (ASF)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT
• CFE-CGC
• CFTC
• CGT
• FO
• UNSA

POUR LA BRANCHE DES ACTIVITES DE MARCHES FINANCIERS (IDCC 2931)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Association Française des Marchés Financiers (AMAFI)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT Bourse
• CFE-CGC MF
• CFTC
• FO

POUR LA BRANCHE DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES (IDCC 0787)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Institut Français des Experts-comptables et des Commissaires aux comptes {IFEC)
• Syndicat des Experts-Comptables et Commissaires aux comptes de France (ECF)

Organisations syndicales de salariés
• CFDT/ F3C
• Fédération CFE-CGC
• CFTC/ CSFV
• CGT/ FSE
• FO Fédération des employés et cadres

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DE METREURS VERIFICATEURS (IDCC 3213)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Union Nationale des Économistes de la Construction (UNTEC)

Organisations syndicales de salariés

POUR LA BRANCHE DES CABINETS OU ENTREPRISES DE GEOMETRES-EXPERTS, GEOMETRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMETRES ET EXPERTS FONCIERS (IDCC 2543)

Organisations professionnelles d'employeurs
• Union Nationale des Géomètres-Experts (LINGE)

Organisations syndicales de salariés

**Suivent les signataires pour chacune des branches entrant dans le champ d'application du présent accord à sa date de conclusion.**

POUR LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS ET SOCIETES DE CONSEILS (IDCC 1486)

Fédération SYNTEC

CFDT / F3C

Fédération CINOV

CFE-CGC / FIECI

CFTC / CSFV

CGT / Fédération des Sociétés d'Etudes (FSE)

FO Fédération des employés et cadres

POUR LA BRANCHE DE SOCIETES D'ASSURANCES (IDCC 1672, IDCC 1679, IDCC 0438, IDCC 0653 et IDCC 2357)

Fédération Française de l'Assurance (FFA)

CFDT Banques et Assurances

Fédération Assurance CFE-CGC

CFTC / CSFV

CGT Fédération des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA)

FO Fédération des employés et cadres

UNSA - Fédération Banques, Assurances et Sociétés Financières

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/ OU DE REASSURANCES (IDCC 2247)

Chambre Syndicales des Courtiers d'Assurance (CSCA)

PLANETE COURTIER

CFDT Banque et Assurances

Fédération Assurance CFE-CGC

CFTC / CSFV

CGT Fédération des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA)

FO Fédération des employés et cadres

UNSA - Fédération Banques, Assurances et Sociétés Financières

POUR LA BRANCHE DES SOCIETES D'ASSISTANCE (IDCC 1801)

Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA)

CFDT Banques et Assurances

Philippe Julien

Fédération Assurance CFE-CGC

L. DUJAUR

CFTC / CSFV

CGT Fédération des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA) Olivier BEBIN

FO Fédération des employés et cadres

BERNARD Robert

POUR LA BRANCHE DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES D'ASSURANCES (IDCC 2335)

Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA)

CFDT Banques et Assurances

Fédération Assurance CFE-CGC

CFTC / CSFV

CGT Fédération des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA)

FO Fédération des employés et cadres

UNSA - Fédération Banques, Assurances et Sociétés Financières

POUR LA BRANCHE DE LA BANQUE (IDCC 2120)

JF Clément

Association Française des Banques
(AFB)

CFDT Banques et Assurances

Jean-Marc DUPON

Syndicat National de la Banque
et du Crédit SNB-CFE-CGC

BRAJERE Diana

CFTC Banques

CGT Fédération des Syndicats du Personnel
de la Banque et de l'Assurance (FSPBA)

Olivier BERTIN

FO Fédération des employés et cadres

BERAUD Robert

POUR LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE {IDCC 3210)

Eric DEPOUD

Banque Populaire Caisse d'Epargne (BPCE)

CFDT

Jean-Marc DUPON

CFE-CGC

BRASSENIE
D. ANA

CFTC

CGT David BERTIN

FO (FEC-FO)
BERAUD Nolwenn

UNSA Fx Jolicoeur

POUR LA BRANCHE CAISSE D'EPARGNE {IDCC 5005)

Eric DEPOND

Banque Populaire Caisse d'Epargne (BPCE)

CFDT

Jean-Marc DUPON

CFE-CGC

FO (FEC-FO)

BERAUD Michel

UNSA FX Jolicoeur

SOLIDAIRES

POUR LA BRANCHE CREDIT MUTUEL (IDCC 1468)

Patrick VERNIER

Confédération Nationale du Crédit Mutuel
(CNCM)

CFDT Banques et Assurances

Jean-Marc DUPON

Syndicat National de la Banque
et du Crédit SNB-CFE-CGC

BRAJEVIC DANA

Union nationale des syndicats
CFTC du Crédit Mutuel

CGT Olivier DERMY

FO Fédération des employés et
cadres

BERAUD Nathalie

UNSA FX Jolicoeur

Association Française des Sociétés Financières (ASF)

CFDT

Jean-Marc DUBON

CFE-CGC

BRAJEVIC DIANA

CFTC

CGT Olivier DEBIN

FO (FEC-FO) BERNARD Nolan

UNSA FX Jolicard

Association française des marchés financiers (AMAFI)

JB. LAUNET

CFDT Bourse

CFE-CGC MF

CFTC Banques

FO Bourse (FEC-FO)

BERNARD Robert

POUR LA BRANCHE DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES (IDCC 0787)

IFEC

CFDT / F3C

ECF

Fédération CFE-CGC

CFTC / CSFV

CGT / Fédération des Sociétés d'Etudes (FSE)

FO Fédération des employés et cadres

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DE METREURS VERIFICATEURS (IDCC 3213)

POUR LA BRANCHE DES CABINETS OU ENTREPRISES DE GEOMETRES-EXPERTS, GEOMETRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMETRES ET EXPERTS FONCIERS (IDCC 2543)

UNGE

P/o

N Gastaud 05

# ACCORD SALARIAL DU 7 FÉVRIER 2019

**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 23 novembre, 4 décembre 2018 et 17 janvier 2019, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

A 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 1,8% quel que soit le niveau, toutes ancien-netés 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 1er janvier 2019, ceux figurant actuellement dans la Convention collective de la banque.

**Article 2 : Autres dispositions**

Dans ce 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 professionnelle, 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 1er 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.

Fait à Paris, le 9 Février 2019 En huit exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière |
| Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC |

ANNEXE VI

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETE AU 01/01/2019

*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 | 27 007 | 12 048 |
| ***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 D9 BRANCHE A L'ANCIENNETE AU 01/01/2019

*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 | 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 | 27 348 |
| niveau G | 27 742 | 28 571 | 29 431 | 30 311 |
| ***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 |

ANNEXE VIII

# GRILLE DE REFERENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) A L'ANCIENNETE AU 01/01/2019

*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 |
| 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 |

# ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BANQUES DU 5 FÉVRIER 2020

**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 Economiques 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. A 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 L6321-2 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
  - o l'objet du nouveau contrat est d'accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
  - o le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune
- Sans aucune limite d'âge
  - o si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé,
  - o 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 1ère 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 1ere 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 banque.

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 2ème 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° 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 Evolution 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 1er 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 maitrise 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. A 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'Etat 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 :

  o Les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi

  o Les prestataires du Conseil en Evolution Professionnelle

  o Les Transitions Pro

  o Les acteurs régionaux et locaux de l'emploi : Pôle emploi, missions locales…

## CHAPITRE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES

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'expliciter 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 L6321-2 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 L6321-2 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 règlementaires. 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.

Etant 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 L6321-2 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 L6321-2, 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 6321-2 du code du travail et formations visées au 3ème 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 6321-2 du 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° 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 31/12/2020 les droits acquis au titre du DIF au 31/12/2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéficie 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 Evolution 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° 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° 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. Elaboration 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 Evolution 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 Evolution 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'EVOLUTION 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.

A 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.

A 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 précédent 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];
- 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

[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.

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.

- **Etat 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 24h 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 l'évolution 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 ;

1/ 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 règlementation en vigueur. A ce titre, elle décide de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la Banque 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. A 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 :

  o établir la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC),

  o élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche,

  o 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 :

  o d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle,

  o 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 interbranches (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 disponibles 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 Economique (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. A 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 Barthélémy, 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 09 février 2015, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Fait à Paris, le 5 février 2020

En 10 exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques<br>Jacques LÉONARD | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière<br>Mireille HERBERRY |
| Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques<br>Diana BRASCVIC |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC<br>Frédéric GUYONNET |

# ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) DU 19 MAI 2020

**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.

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 ;

1. France Stratégie, Mutation digitale et dialogue social, novembre 2017.


693

- 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 1er 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 règlementaires ou environnementales, par exemple qui vont influer 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 Etudes 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 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 9a) 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 Etablissements 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 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, […] ».

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 3ème 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 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'Etat.

## ***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 Banque 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.

A 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 rénovée distribuant les différents métiers, y compris les métiers, émergeants, en trois nouvelles catégories, telles que définies dans l'étude de décembre 2018Il 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 rénovée distribuant les différents métiers, y compris les métiers, émergeants, en trois nouvelles catégories, telles que définies dans l'étude de décembre 2018[2] :

- « 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.

2. Etude « Nouvelles compétences et transformation des métiers à l'horizon 2025 : réussir l'accompagnement du changement. » / HTS Consulting, 2018

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 ;

- émergeants, 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'Education 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 1er 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 A 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.

Fait à Paris, le 27 mai 2020

En 8 exemplaires

| | |
|---|---|
| Association Française des Banques<br>J. LEONARD | Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière |
| Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances | Fédération CFTC Banques |
| Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance | Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC<br>Fédéric Guyonnet<br>Président National du SNB<br>CFE-CGC<br>2 rue Scandicci<br>93 691 PANTIN Cedex |

# INDEX LEXICAL

**Les références citées dans l'index renvoient aux principales pages.**

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Absences pour événements familiaux** : 20, 84-85, 97, 307, 436, 573

**Accord d'entreprise en l'absence de délégué syndical** : 311-315

**Alternance** :
– **Contrat d'apprentissage** : 183, 202, 256, 262-263, 287, 388, 391, 454, 458, 466-469, 476, 491, 580, 654, 655, 656, 657, 658
– **Contrat de professionnalisation** : 30, 183, 202, 241, 247, 256, 258, 262-263, 287, 388, 391, 469-474, 476, 491, 580, 657, 658, 659, 660, 661

**Auxiliaire de vacances** : 19, 44, 388, 391, 491, 536

**CDD à objet défini** : 261, 267-272

**Classification** : 58-63, 297-303
– **Diplômes bancaires** : 60-61,258
– **Grille de classification** :
• Glossaire : 101
• Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification conventionnelle : 102
• Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification : 107, 303
– **Références diverses** : 42, 44, 53, 64, 68-71, 135, 207, 211, 213, 240, 256,258-259, 268, 277, 297-298, 305-306, 383, 401, 434, 465, 469, 471, 474, 492, 523, 562-563, 569-570

**Commission Approbation** : 311-315

**Commission Paritaire de la Banque** : 25-32, 47, 50, 69, 96, 113-115, 128, 136, 184, 190-192, 311-315, 412, 494, 567, 592-593

**Commission Paritaire Nationale de l'Emploi** : 25, 29-31, 190-192, 199, 202, 205,210, 241, 246-247, 264, 272-274, 348, 350, 375, 379, 380, 383, 445, 447, 454-457, 459, 464, 467, 471-472, 479, 484, 492, 494, 556, 567, 592, 684, 685

**Commission Recours** : 25-28, 47, 50, 96, 98-99, 114, 185, 217, 219, 592

**Congé parental** : 78-79, 81, 203-207, 209, 213, 282, 477, 558, 560, 563, 566

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Congés payés** : 89-91
- **Année incomplète** : 129
- **Périodes d'absences** : 76, 78, 82, 88, 152
- **Réduction du temps de travail** : 119-120, 134-135
- **Références diverses** : 44, 123, 128, 593-594

**Convention collective** :
- **Adhésion** : 23
- **Application volontaire de la convention collective** : 22
- **Champ d'application** : 22

**Diplômes bancaires** :
- **Formations diplômantes** : 60, 61, 66, 71, 142, 256, 258, 262, 463, 466
- **Grille de classification** : 60-61, 258
- **Prime de diplôme** : 71, 142, 256

**Droit syndical et instances** : 33-41

**Durée du travail** :
- **Cadres autonomes** : 122-124, 133-135,
- **Cadres dirigeants** : 119, 121-122
- **Cadres intégrés** : 121-122
- **CET** : 128, 129-132, 223, 224, 266-267, 416, 593-594
- **Forfait-jours** : 117, 119, 121, 122-124, 134-135, 138-140
  - Convention individuelle de forfait en jours : 122-123, 134-135
  - Suivi et analyse : 125, 138-139
- **Temps de travail effectif** : 32, 87, 89, 120, 123, 135, 207, 210, 564-566, 580
  - Formation et carrière : 66, 185, 244, 378, 465-466, 475-476, 478-481, 493, 592

**Égalité professionnelle** :
- **Femme/Homme** : 197-213, 215-216, 256-257, 320-321, 381, 434-435, 440, 455, 505, 542, 554-570, 571, 590, 600
- **Principes généraux** : 19, 30, 45

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Embauche** : 22, 42-43, 182-184, 212, 225, 249, 263, 268, 288, 321, 383, 391-392, 398, 405, 473, 484, 490-492, 556
– **Ancienneté bancaire** : 266, 267, 282
– **Embauche des jeunes** : 261-265, 492, 579 (cf. : stagiaire)
– **Non-discrimination à l'embauche** : 20, 45, 200-201, 204, 239, 240, 563, 569
– **Priorité d'embauche** : 269
– **Remise du livret d'épargne salariale** : 230, 422, 429

**Entretien d'évaluation** : 64, 209, 303, 377, 383, 401-402, 469, 496, 521, 564

**Entretien professionnel*** : 38, 184-185, 206, 243-244, 246, 376-377, 461, 466, 478, 480, 482-484, 496, 517, 521-522, 524, 566, 678, 679, 680, 681
*(*) La loi du 5 mars 2014 a remplacé tous les entretiens spécifiques par l'entretien professionnel.*

**Formation professionnelle** : 65-67, 453-487, 488-489
– **Allocation de formation** : 202, 466
– **Actions de formation en situation de travail** : 669, 670
– **Atlas (Opérateur de compétences)** : 600-642, 648-692
– **Bilan de compétences** : 67, 185, 204, 244, 245, 376, 378, 481, 525, 526, 600-642, 666, 671, 682
– **CPF** : 442, 447, 458, 459, 462, 463, 465, 475, 477-480, 481, 492, 518, 526, 554, 560, 569, 671-676
– **CIF** : 67, 212, 376, 383, 395, 442, 447, 481, 518, 525
– **Conseil en évolution professionnelle** : 473, 478, 480-482, 526, 674, 675, 678
– **Contrat d'apprentissage** : cf. Alternance
– **Contrat de professionnalisation** : cf. Alternance
– **DIF** : 198, 203, 212, 243-244, 245, 267-270, 376-378, 383, 395-396, 453, 477
– **Égalité d'accès à la formation professionnelle** : 183-184,197-216, 240-241, 266, 560-569
– **Formation managériale sur la gestion du harcèlement** : 334
– **Formation sur la gestion des incivilités** : 287-288
– **Formation sur la sécurité des agences bancaires** : 536-537
– **OPCABAIA** : 343-359, 360-367, 441-452

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.


- Prise en charge des actions de formation : 453-487

– **Période de professionnalisation** : 184-185, 202-204, 241, 245, 249, 376, 378, 383, 395-396, 471, 474-476, 492, 518, 526, 661, 662
– **Plan de formation/plan de développement des compétences** : 287, 345, 350, 351, 375, 378, 383, 395, 443, 447,458-460, 464-466, 482, 483, 518, 537, 668-670
– **Tutorat** : 66, 243, 376, 469, 525
– **VAE** : 212, 244-246, 270, 274, 376, 378, 380, 468, 475, 478-479, 481-483, 518, 526, 682, 683

**Garantie salariale individuelle (GSI)** :
– **Calcul de la GSI** : 69-70
– **Grille de référence (au 1er avril 2011)**** : 110, 325, 439, 508, 546, 604
– **Modification du taux de la GSI** : 255, 320, 433, 504, 542
***(Au premier janvier 2016, au 1er janvier 2017)*

**GPEC** : 242-243, 261, 272-274, 277, 346, 371-384, 455, 459, 464-465, 482, 601, 693-705
– **Emplois sensibles** : 371, 375, 378, 381, 480, 703
– **Entretien d'évaluation professionnelle** : 64, 377, 482-484, 496
– **Entretien de gestion de carrière** : 377, 482-483, 496
– **Métiers en tension** : 371, 375, 381, 73
– **Outils de la GPEC adaptés aux PME/TPE** : 274, 277, 372, 382-383, 387, 464, 482
– **Outils collectifs** : 378-380, 700-703
– **Outils individuels** : 377-378
– **Stratégie d'entreprise** : 273, 346, 373-374, 698

**Harcèlement** : 286, 293, 328-340, 341-342, 493
– **Caractéristiques du harcèlement** : 329-331
– **Formation managériale sur la gestion du harcèlement** : 334
– **Gestion des situations de harcèlement** : 336-337
– **Identification des situations de harcèlement** : 335
– **Médiation** : 337
– **Mesures d'accompagnement des victimes** : 338

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.


– **Mesures de prévention** : 332-334

**Inaptitude** : 45, 48

**Incivilités** : 284-293
– **Caractéristiques des incivilités** : 285-286
– **Mesures d'accompagnement des salariés victimes** : 288-289

**Intéressement** : 74, 144-146, 222, 224-226, 415, 417, 428, 435-436, 566, 577-591
– **Accord cadre** : 577-579
– **Annexe 1 - accord d'entreprise type** : 580-587
– **Annexe 2 - modalités d'application** : 588-590
– **Annexe 3 - supplément d'intéressement** : 591

**Invalidité** :
– **Déblocage anticipé des sommes épargnées** : 154, 231-232
– **Formation** : 480
– **Indemnisation** : 75, 83
– **Renonciation de l'utilisation des droits à congés** : 131

**Jours fériés** : 91-92, 119-120, 123, 134-135, 139, 593-594

**Licenciement** : 19-20, 45, 55, 96, 66, 394, 466
– **Pour condamnation pénale** : 51
– **Pour motif disciplinaire** : 47, 50-51
• Commission paritaire en formation recours : 25, 28, 98
• Indemnisation : 51
– **Pour motif économique** : 19, 20, 51-55
• Indemnité conventionnelle : 54-55
• Ordre des licenciements : 20, 53-54
– **Pour motif non disciplinaire** : 48
• Indemnité conventionnelle : 49
• Reclassement : 48

**Maladie** :
– **Cure thermale** : 80-83, 281-282
– **Formation** : 203, 475, 477
– **Indemnisation** : 75, 80-83, 128, 280, 281-282

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.


– **Interessement** : 581
– **PEI** : 152
– **Temps partiel thérapeutique** : 82

**Maternité / Adoption** : 206-207
– **Accès à la formation pendant et après le congé de maternité** : 197-198, 203-205, 477, 560
– **Congé d'allaitement** : 78-79
– **Congé de maternité** : 76-77
– **Congé supplémentaire** : 76-77
– **Garantie d'évolution salariale** : 207-208, 563
– **Gestion des carrières après un congé de maternité** : cf. Entretien de gestion de carrière
– **Indemnisation** : 75-78, 128, 282
– **Références diverses** : 1, 97, 152, 213, 321, 377, 566, 570, 581

**Médecine du travail** (service de santé au travail interbanques) : 404-412, 493

**Métiers repères** : 52, 63, 213, 321, 375, 381, 471, 560, 570
– **Classement des métiers repères par grande famille** : 250, 400
– **Égalité Femme/Homme** : 204-205, 211-213
– **Liste des métiers repères et emplois-types** : 103-107, 297-303
– **Outil GPEC** : 258-259, 272-274, 277,378
– **Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification** : 303

**Mobilité professionnelle** : 65-66, 200, 204-205, 240, 243, 245, 261, 290, 338, 371, 376, 378, 383, 379, 393-394, 402, 483, 517, 525, 528, 561-562, 566

**Non-discrimination** : 19, 20, 33, 45, 204, 207, 209, 239-241, 252-253, 482, 554, 557, 560, 562-563

**PACS** : 20, 84, 154-155, 231, 307 , 573, 590

**Pacte de responsabilité (relevé de conclusions)** : 490-495, 562

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Participation** : 74, 143-145, 150-155, 207, 223-226, 414-431

**PEI** : 143-157, 194-195, 221, 223-225, 237, 267, 415, 417, 425-431

**PERCO-I** : 221-235, 237, 267, 414-423, 425-431

**Période d'essai** : 19, 42-43, 55, 95, 265, 269, 394, 468
**Portabilité des droits** : 261, 266-267
- Épargne salariale : 266-267
- Prévoyance : 266

**Préavis** : 24, 43, 50-51, 55-56, 130, 272, 352, 595

**Prime de transport** : 44, 71-72, 111

**Rémunération** : 68-73
– **Contrats spécifiques** : 19, 44 (auxiliaires), 269, 271 (CDD à objet défini), 469-476 (contrat de professionnalisation)
– **Égalité de rémunération** : 207
– **Garantie salariale individuelle** : cf. Garantie salariale individuelle
– **Grille des salaires** : 108-109, 255, 319-320, 323-324, 433, 504-507, 544-545
-– **Minima conventionnels** : 58, 68-69
– **Non-discrimination** : 45, 240
– **Progression du niveau de classification** : 58
– **Salaire de base** :
- Calcul des indemnités : 49, 54, 56, 77- 79, 81-83
- Composition du salaire de base : 42, 68-69, 121, 124
– **Suspension** : 47
– **Treizième mois** : 68, 73, 207

**Représentants du personnel (parcours professionnel)** : 515-527
– **Champ d'application** : 515-516
– **Congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)** : 518
– **Entretien de prise de mandat** : 516-518
– **Entretien d'évaluation professionnelle, entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du**

**Avertissement**
Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**mandat** : 520-521
– **Entretien professionnel et de bilan** : 521
– **Entretien de fin de mandat** : 523
– **Durée de l'accord et entrée en vigueur** : 526
**Retraite** : 44-45, 112, 149, 159-179, 246
– **Départ volontaire à la retraite (procédure et indemnités)** : 19-20, 56, 189, 394
– **Épargne salariale** : 144, 149, 221, 231-233, 237, 425-431
– **Mise à la retraite (procédure et indemnités pour mémoire)** : 19-20, 25, 28-29, 57, 98-99, 181-186, 188-189, 394

**Sanctions** : 28-29, 47, 50, 28-329, 331, 338-339

**Sécurité des agences bancaires** : 18, 21, 493, 528-539, 540, 600

**Stagiaire** : 203, 265, 275-276, 480, 494, 536, 579

Notes

Notes

Notes

Association Française des Banques
18, rue La Fayette – 75440 Paris
cedex 09
tél. : 01 48 00 52 52
www.afb.fr