

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

IDCC : 2120. – **BANQUE**  
**(5<sup>e</sup> édition. – Décembre 2000)**  
*(Nouveau texte)*

---

**ACCORD DU 8 JUILLET 2005**  
RELATIF À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE  
NOR : *ASET0551014M*  
IDCC : *2120*

---

PRÉAMBULE

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, a pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Dans ce sens, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé, le 29 novembre 2002, une déclaration commune sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises bancaires s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

C'est dans cet esprit que la branche a mené en 2002 et 2003 une étude paritaire sur les nouvelles technologies, les changements organisationnels et les conséquences sur l'emploi et la formation dans les banques.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à la fois à un contexte démographique qui devrait générer des flux importants de recrutements et à un allongement des carrières, dû en particulier à l'impact de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui va entraîner un vieillissement de la population au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions qui se sont accélérées depuis la signature de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagogiques permettant d'acquérir des connaissances, des savoir-faire ou des savoir-être.

Par le présent accord et dans le respect intégral de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des nouveaux instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle, et ce au profit commun des entreprises et de leurs salariés. De ce point de vue, il leur appartient de définir par le présent accord, ainsi qu'en commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modes de répartition des financements mutualisés au sein de l'OPCA banques.

La professionnalisation et le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constituent l'objectif fondamental de la formation professionnelle, ce qui permet à la fois le développement économique des entreprises, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.

La branche professionnelle doit, au travers des différents instruments dont elle dispose, en particulier les contrats et périodes de professionnalisation, concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors, de plus de 45 ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle intéressante ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- les salariés handicapés ;
- les salariés de retour d'une longue absence.

La mise en œuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs. Il appartient à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de faire un rapport à la commission paritaire nationale de l'emploi de la banque (CPNE). Ce rapport porte sur le respect de ces priorités (sans ordre préférentiel) dans le cadre des financements mutualisés (chapitre V du présent accord).

Ces priorités peuvent être précisées, complétées ou révisées par la CPNE dans le respect des dispositions du présent accord et des autres accords professionnels.

La branche professionnelle veille à ce que l'OPCA banques et le centre de formation de la profession bancaire accordent une attention particulière aux moyennes, petites et très petites entreprises afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> 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.

Toutefois, les dispositions relatives à l'OPCA banques ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer (1) et seront applicables dans le groupe Banque populaire dès lors qu'un accord collectif conclu au sein de ce groupe le prévoira.

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE**

#### **CHAPITRE I<sup>er</sup>**

#### *Instance paritaire de la branche*

### **Article 2**

#### *Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)*

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) joue un rôle spécifique dans le domaine de la formation, notamment en ce qui concerne la définition des priorités de formation de la profession bancaire, la professionnalisation, les financements mutualisés, l'apprentissage, les certificats de qualification professionnelle.

Le chapitre 1<sup>er</sup> du titre II de la convention collective de la banque est ainsi modifié :

Le chapitre I<sup>er</sup> 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. A 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 ;

---

(1) Les départements visés sont la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

2. Emet 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. Emet 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 ;
- de favoriser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

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

- faire connaître les priorités professionnelles en matière d'emploi et de qualification aux organismes chargés du financement des congés individuels de formation, sans préjudice des droits du salarié concernant sa demande ;

- déterminer les qualifications professionnelles pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation, et celles qui peuvent faire l'objet d'une certification dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord ;
- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés ;
- élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés handicapés ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, et mettre à disposition, entre autres, des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel le résultat de cet examen ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations professionnelles relatives à la formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles ;
- examiner les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, notamment par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes. 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 2 délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette commission se réunit au moins 2 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 décisions envisagées ;
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.

## CHAPITRE II

### *L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque*

#### **Article 3**

##### *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 ».

Son champ d'activité est celui de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Il est ouvert à des études conjointes avec les caisses d'épargne, le Crédit mutuel ou le Crédit agricole et, le cas échéant, avec d'autres professions financières.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée : « Banque-métiers-égalité professionnelle (BMEP) » dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'observatoire. 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, tel que prévu à l'article 6 du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Rôle de l'observatoire*

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Pour ce faire, il procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur ;
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue ;
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie...);
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions ;
- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen ;
- à l'information de la profession comme précisé dans l'article 6 du présent accord.

L'observatoire s'assure de la représentativité des données d'études eu égard, notamment, à la taille des établissements (grandes entreprises, PME, TPE...).

Afin d'élargir son champ d'investigation, l'observatoire peut, lorsque le sujet d'étude le rend opportun, se rapprocher d'observatoires d'autres professions, notamment celui des assurances, ou d'observatoires régionaux.

## **Article 5**

### *Missions de l'observatoire*

Les missions de l'observatoire comportent :

- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage ;
- des études spécifiques sur certains métiers ou certaines populations ;
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

## **Article 6**

### *Publication et diffusion des travaux*

L'observatoire transmet 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 et des salariés.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire prévu à l'article 7 du présent accord.

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par la CPNE.

L'observatoire développe un site Internet, sans que cet outil soit exclusif, pour mettre à disposition des salariés les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel, sous l'égide du comité de pilotage.

L'observatoire établit, en outre, un rapport annuel d'activité également transmis à la CPNE.

## **Article 7**

### *Comité de pilotage paritaire*

Le comité de pilotage paritaire est constitué de 2 délégations :

- la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la profession ;
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 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 dans un premier temps chargé de mettre en place un règlement intérieur. Puis, dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et valider les sujets d'études ;
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre ;
- de suivre l'état d'avancement des travaux ;
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études ;
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux, conformément à l'article 6 du présent accord.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année, le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association sont présentés au comité de pilotage. Le président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultatives.

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.

## **Article 8**

### *Ressources de l'observatoire*

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une subvention annuelle décidée, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA banques ;
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB ;
- d'une contribution du groupe Banque populaire, le cas échéant ;
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les caisses d'épargne, le Crédit mutuel ou le Crédit agricole ;
- 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 susnommée BMEP.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données en veillant à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.



## CHAPITRE III

### *PME-TPE*

#### **Article 9**

##### *PME-TPE*

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'OPCA banques mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises. 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.

## CHAPITRE IV

### *Formations diplômantes*

Les parties signataires sont très attentives aux formations bancaires prévues à l'article 10, et aux formations institutionnelles prévues à l'article 11, qui permettent à un grand nombre de jeunes d'intégrer la banque et grâce auxquelles de nombreux salariés peuvent évoluer au cours de leur vie professionnelle. Il faut donc conserver et développer ce système qui permet d'assurer une progressivité dans l'acquisition des connaissances et des compétences et qui constitue un outil d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière. Les études prospectives que la profession bancaire mènera dans ce sens s'inscriront désormais dans une réflexion élargie au système de formation européen.

Par continuité avec les dispositions préexistantes, le BP banque, le BTS banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

#### **Article 10**

##### *Formation bancaire diplômante*

Les signataires du présent accord considèrent avec une très grande attention l'évolution des formations diplômantes bancaires en veillant en permanence à ce que les programmes de ces formations correspondent aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. C'est pourquoi la profession a participé, au sein du ministère de l'éducation nationale, à la création du BP banque dans un premier temps, à celle du BTS banque, option « marché des particuliers » et « marché des professionnels », par la suite, puis enfin à celle des licences professionnelles.

#### I. – Le BP banque

Le BP banque est un diplôme, délivré par le ministère de l'éducation nationale, qui constitue la formation bancaire de premier niveau. Il permet d'élever le niveau des connaissances générales et professionnelles du personnel bancaire. Ce diplôme garde toute son utilité et de nombreuses entreprises recrutent des jeunes qu'elles forment au BP banque.

## II. – Le BTS banque, option « marché des particuliers » et « marché des professionnels »

Le BTS banque est un diplôme, délivré par le ministère de l'éducation nationale, sanctionnant une formation d'enseignement supérieur. Il constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi dans les banques et favorise le développement de parcours professionnels pour de nombreux jeunes collaborateurs dans les filières commerciales de la banque de détail. Ce diplôme est souvent préparé par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et permet ainsi à des jeunes de niveau du baccalauréat d'accéder à un emploi de technicien des métiers de la banque.

## III. – Les licences professionnelles banque

Les licences professionnelles banque sont des diplômes, délivrés par le ministère de l'éducation nationale, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés directement à l'activité professionnelle. Ces formations représentent une voie alternative d'accès à l'emploi dans les banques et sont également souvent préparées par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Créées à l'origine exclusivement pour l'alternance afin de professionnaliser des titulaires de bac +2 universitaires non bancaires, les licences sont appelées à se développer, en alternance et en formation continue, avec les nouvelles normes européennes.

Ces formations diplômantes sont mises en œuvre, en étroite partenariat avec la branche, par le ministère de l'éducation nationale dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail et qui associe des représentants des organisations syndicales. Qu'elles soient dispensées par le ministère de l'éducation nationale, par le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) ou, le cas échéant, dans le cadre de centres de formation des apprentis (CFA), elles correspondent aux besoins des entreprises, le recrutement de ces jeunes diplômés non seulement en formation initiale mais également en formation en alternance (professionnalisation ou apprentissage) ayant vocation à constituer une part importante des embauches.

Pour maintenir la pertinence de ces formations qui favorisent l'employabilité dans la banque, la profession doit rester vigilante sur l'évolution de ces formations par son action permanente auprès du ministère de l'éducation nationale, notamment par sa participation active à la 18<sup>e</sup> commission professionnelle consultative (CPC) et au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER).

A cette fin, l'AFB informe la CPNE de toutes évolutions ou modifications envisagées. La CPNE en débat et peut également faire part aux pouvoirs publics de propositions concernant l'évolution des ces formations.

### **Article 11**

#### *Formation institutionnelle diplômante*

La formation institutionnelle bancaire prend plus spécifiquement place dans la gestion des parcours professionnels et ne se déroule qu'en formation continue.

## L'ITB

L'ITB est une formation bancaire de développement des compétences qui a pour objectif notamment de préparer les salariés à l'exercice de responsabilités ou aux métiers de management de proximité. Il constitue un vecteur important d'évolution professionnelle.

### Conditions d'accès et prérequis

Cette formation s'adresse principalement :

- aux diplômés du BP banque ou du BTS banque, ou assimilé ;
- aux titulaires de diplômes d'économie, de droit, de gestion ou de commerce de niveau bac + 2 ;
- aux titulaires de diplômes de niveaux supérieurs à bac + 2.

Elle implique une bonne culture de base en économie, une connaissance de concepts en comptabilité et une bonne connaissance de l'environnement bancaire.

### Organisation de la formation

Le cycle complet de formation est réparti en principe sur 2 exercices universitaires.

La formation fait largement appel aux technologies éducatives actuelles (conférences, logiciels de simulations...). En complément des journées d'études, des outils d'autoformation pouvant prendre différentes formes sont mis à la disposition des étudiants.

Le programme de l'ITB est conçu par le CFPB, en concertation avec l'autorité qui délivre le diplôme, qui dans ce cadre examine le positionnement de ce diplôme au regard de la nomenclature européenne.

La CPNE est tenue informée et émet des avis sur les évolutions du programme ainsi que sur l'organisation des études. Les dispositions de branche relatives à la formation des étudiants de l'ITB et concernant l'organisation des journées d'études et des journées d'examen, les frais de première inscription et l'accès aux nouvelles technologies pédagogiques continuent à être appliquées à titre exceptionnel jusqu'à ce que la nouvelle formule de l'ITB ait été soumise à l'examen de la CPNE.

## Article 12

### *Certificat de qualification professionnelle (CQP)*

Dans la perspective de compléter les systèmes de formation de la profession, la CPNE mettra en place au moins un certificat de qualification professionnelle (CQP) expérimental.

A partir d'un besoin de formation exprimé par les entreprises, la CPNE définira le cahier des charges de ce premier certificat de qualification professionnelle (CQP) dont l'objectif est de jouer un rôle complémentaire aux formations diplômantes et institutionnelles existantes et de répondre à un véritable besoin identifié en matière de reconnaissance des savoir-faire des salariés de la profession. Ce CQP sera un outil qui participera à la gestion des ressources humaines des entreprises.

La CPNE assurera le suivi de ce premier CQP qui devra permettre de valider le dispositif de création de certificats de qualification professionnelle, afin d'envisager ensuite la mise en œuvre, si besoin est, d'autres CQP. En tout état de cause, les CQP doivent être adaptés en permanence aux évolutions économiques et sociales de la profession et de son environnement. L'attribution du CQP vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un savoir-faire professionnel dans un domaine d'activité donné, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou, de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

La CPNE examinera l'opportunité d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

### **Article 13**

#### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Dans le cadre de la création du cahier des charges d'un certificat de qualification professionnelle, la CPNE définit les modalités d'évaluation de ces actions de formation ; elle définit également les modalités de validation des acquis de l'expérience. Le processus de VAE prend en compte aussi bien les savoir-faire que les savoirs théoriques. La composition du jury doit être adaptée en conséquence.

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 992-8 du code du travail.

Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, la branche mettra à leur disposition une rubrique d'information sur le site Internet de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

De plus, la branche demande au CFPB d'étudier la création d'un ensemble de VAE pertinent dans le cadre des formations bancaires diplômantes.

## **CHAPITRE V**

### *Les financements mutualisés*

### **Article 14**

#### *Organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA banques)*

Afin de permettre à l'OPCA banques de pouvoir assumer les missions qui sont les siennes à l'issue de la loi du 4 mai 2004, de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et du présent accord professionnel, il est rédigé le présent chapitre V relatif aux financements mutualisés par l'organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA banques) qui remplace l'ensemble des dispositions de l'accord constitutif du 6 décembre 1994 ainsi que de ses avenants.

### **Article 15**

#### *Champ d'intervention de l'OPCA banques*

L'OPCA banques est un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du code

du travail, du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail et du plan de formation prévu à l'article L. 932-1 du code du travail.

Le champ d'application d'intervention de l'OPCA banques couvre l'ensemble des entreprises et organismes visés au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, leurs filiales qui ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel le souhaitent et appliquent l'intégralité des dispositions du présent accord en ce qui concerne l'ensemble des dispositifs pouvant faire l'objet d'un financement mutualisé, à l'exception du groupe Banque populaire et des entreprises des départements d'outre-mer. Toutefois, ce champ d'intervention est étendu au groupe Banque populaire dès lors qu'un accord collectif conclu au sein de ce groupe le prévoit.

## **Article 16**

### *Missions de l'OPCA banques*

L'OPCA banques a pour de mission de :

1. Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article L. 952-1 du code du travail ;
2. Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de l'article L. 951-1 du code du travail ;
3. Collecter et mutualiser, dans une section, la part éventuelle que les entreprises employant 10 salariés ou plus décident de verser à l'OPCA banques pour financer tout ou partie de leur plan de formation, ou d'autres actions de formation.

L'OPCA délègue, par voie de convention, conformément à ses statuts, à une association de gestion dénommée : « Banque-alternance-apprentissage », les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge, et de conseil aux entreprises. Cette association de gestion, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

La convention de délégation prévoit que l'association fournit chaque année à l'OPCA, notamment l'état de la collecte et des engagements souscrits, le cas échéant, par section professionnelle.

## **Article 17**

### *Composition du conseil d'administration de l'OPCA*

Le conseil d'administration est composé à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives. Chaque poste d'administrateur se compose d'un titulaire et d'un suppléant.

## **Article 18**

### *Rôle du conseil d'administration de l'OPCA*

Le conseil d'administration se réunit au moins 3 fois par an.

Le conseil d'administration de l'OPCA banques a pour rôle, dans le cadre des accords de branche et des orientations et priorités décidées en CPNE :

1. De gérer la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) ;
- des dépenses de fonctionnement de l'association support de l'observatoire de la branche ;
- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des actions de formation reconnues comme prioritaires par la branche et leurs frais annexes mis en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret ;
- les coûts liés à l'exercice éventuel du rôle du tuteur engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret.

2. De gérer la contribution légale des entreprises de 10 salariés et plus en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret ;
- les coûts liés à l'exercice éventuel du rôle du tuteur engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret ;
- des actions de formation reconnues comme prioritaires par la branche et leurs frais annexes mis en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) ;
- les dépenses de fonctionnement de l'association support de l'observatoire de la branche.

3. De gérer l'éventuelle contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation en finançant notamment :

- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;

- d'autres actions de formation telles que le droit individuel à la formation (DIF) ou la période de professionnalisation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Les financements de l'OPCA banques doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production de pièces justificatives.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces critères par l'OPCA banques, ils peuvent être cadrés par des enveloppes budgétaires. Ces enveloppes concernent les ressources issues de la collecte des fonds perçus au titre du 2° de l'article L. 951-1 et du 1° de l'article L. 952-1 du code du travail.

Pour l'année 2005, une enveloppe de 35 % de ces ressources est réservée au financement des périodes de professionnalisation. Pour l'année 2006 et les années suivantes, cette enveloppe sera fixée par la CPNE. L'affectation de ces fonds se fait en tenant compte de la priorité définie à l'article 22 du présent accord et des priorités fixées par tout accord professionnel de la banque.

Pour l'année 2005, une enveloppe maximum de 30 % de ces ressources est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Pour l'année 2006 et les années suivantes, cette enveloppe sera fixée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe II au présent accord.

Des ajustements de fin de gestion annuelle entre ces enveloppes peuvent être décidés par le conseil d'administration de l'OPCA banques.

Les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, enveloppes, taux et modulations peuvent être révisés par 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, l'OPCA banques gère :

- l'attribution de ressources à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Lors du dernier conseil d'administration de l'année, celui-ci analyse les soldes disponibles dans chacune des sections du plan de formation et peut décider de la mutualisation élargie dans le cadre des articles L. 952-2 et R. 952-4 du code du travail.

## **Article 19**

### *Modalités de contrôle de gestion*

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de l'OPCA et sur l'association de gestion.

Le contrôle de gestion s'exerce par 2 commissaires aux comptes : l'un désigné par le conseil d'administration de l'OPCA et l'autre désigné par le conseil d'administration de l'association de gestion.

## **Article 20**

### *Dispositions transitoires*

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 1994 relatif à l'OPCA banques et de ses avenants sont maintenues pour tous les contrats en alternance et autres actions de formation en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en garantir le bon déroulement prévu dans les conditions prévalant lors de la signature des contrats ou des engagements.

Le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord constitutif du 6 décembre 1994 est maintenu jusqu'à obtention d'un nouvel agrément de l'OPCA banques.

## **Article 21**

### *Financement des contrats de professionnalisation*

L'OPCA banques assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- le conseil d'administration de l'OPCA, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, détermine chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures ;
- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par l'OPCA est fixé à 10 € et peut être révisé par la CPNE. Il peut être, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, modulé sur décision du conseil d'administration de l'OPCA dans la limite de plus ou moins 30 %.

Toutefois, si l'OPCA banques devait faire appel au fonds unique de péréquation (FUP), ces conditions seraient préalablement revues afin d'être en conformité avec les exigences de cette instance.

## **Article 22**

### *Financement des périodes de professionnalisation*

L'OPCA banques assure le financement des périodes de professionnalisation, en donnant une priorité d'abord aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, puis aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental, dans les conditions prévues ci-après :

- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par l'OPCA est fixé à 30 € et peut être révisé par la CPNE. Il peut être modulé, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision du conseil d'administration de l'OPCA, dans la limite de plus ou moins 30 % ;
- le conseil d'administration de l'OPCA détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures.



Toutefois, si l'OPCA banques devait faire appel au fonds unique de péréquation (FUP), ces conditions seraient préalablement revues afin d'être en conformité avec les exigences de cette instance.

TITRE II  
**L'ENTREPRISE MOTEUR  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

CHAPITRE VI

*Instances représentatives dans l'entreprise*

**Article 23**

*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 se traduit dans les banques notamment par l'attribution de moyens de fonctionnement qui constituent un minimum professionnel et n'ont pas vocation à s'ajouter à des dispositions d'entreprise plus favorables.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins 200 salariés, il est obligatoirement créé une commission de formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3 du code du travail et le suivi des plans de formation. Les attributions de cette commission sont définies à l'article L. 434-7 du code du travail. Elle a notamment le rôle d'étude des moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation, celui de participation à l'information, et celui d'étude des problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Elle est un lieu d'échange particulièrement approprié où les partenaires sociaux peuvent confronter leurs points de vue. A défaut de règles établies au niveau de l'entreprise, ses membres sont désignés par les membres des comités d'entreprise ou d'établissement. Ils reçoivent l'ensemble des informations prévues à l'article D. 932-1 du code du travail.

Leur nombre dépend de la taille des entreprises ou établissements :

- pour 3 membres de 200 à 499 salariés ;
- pour 5 membres de 500 à 999 salariés ;
- pour 7 membres de 1 000 à 4 999 salariés ;
- pour 9 membres de 5 000 salariés et plus.

A l'occasion de chacune des séances annuelles plénières, prévues par la loi, 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 un temps forfaitaire de 3 heures avant chacune des 2 réunions obligatoires prévues à l'article L. 934-4 du code du travail, aux fins de leur préparation.

Dans les autres entreprises, quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité d'entreprise peut aussi créer une telle commission.

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 temps forfaitaire de 3 heures avant chacune des 2 réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation prévues à l'article L. 934-4 du code du travail, aux fins de leur préparation.

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 temps forfaitaire de 3 heures avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation prévues à l'article L. 934-4 du code du travail, aux fins de leur préparation.

Une formation dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la commission de la formation ou, en l'absence de commission de la formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

## CHAPITRE VII

### *Plan de formation*

#### **Article 24**

##### *Plan de formation*

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et de compétences des salariés, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforceront d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscient 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 seront particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci pourraient avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

Le plan de formation se structure en 3 catégories :

- les actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail qui sont des actions nécessaires à la prise et à la tenue du poste de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi qui sont principalement les formations liées à l'évolution du métier du salarié, notamment au regard des évolutions professionnelles, des évolutions technologiques et des modifications organisationnelles ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui apportent au salarié des compétences qui pourraient être utilisées dans un autre contexte professionnel.

Dans tous les cas, les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les 3 catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

Les actions de formation relevant de la première et de la deuxième catégorie sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, pour la deuxième catégorie, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par an. Les heures correspondant à ce dépassement sont traitées conformément à l'article L. 932-1-II du code du travail.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, avec leur accord écrit, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an, conformément aux articles L. 932-1 du code du travail et 3-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. 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. Il définit également par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu au premier alinéa du III de l'article L. 932-1 du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles qui sont effectuées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures à 5 % de leur forfait.

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.

*Professionnalisation : contrats et périodes*

**Article 25**

*Les contrats de professionnalisation*

**Article 25.1**

*Objet et principes du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et particulièrement lorsque ces publics, tels ceux définis dans le préambule du présent accord, ne bénéficient pas d'une qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

A ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui permette l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier repère de la convention collective.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur ou un accompagnateur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise, tel que défini aux articles 27.1 et 27.2 du présent accord.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle, validée par la CPNE, figure en annexe I du présent accord. Elle pourra être revue ou complétée par cette commission.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire, conformément à l'article 27 du présent accord.

**Article 25.2**

*Publics pouvant bénéficier d'une action de professionnalisation*

L'action de professionnalisation est ouverte aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi relevant notamment des métiers repères de la convention collective.

Elle est également accessible aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Conformément au préambule du présent accord, les jeunes et les demandeurs d'emploi, dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle, font partie des publics prioritaires.

### **Article 25.3**

#### *Durée et répartition de l'action de professionnalisation*

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCA banques qui reçoit le contrat de professionnalisation émet un avis sur la conformité dudit contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités et des enveloppes budgétaires fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

L'action de professionnalisation peut être renouvelée une fois, notamment en cas de maternité, maladie, accident du travail ou de trajet ayant entraîné une incapacité de travail du salarié de plus de 4 semaines. Elle est renouvelée en cas de défaillance de l'organisme de formation ou prolongée de la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues, en ce cas la prise en charge par l'OPCA banques est prolongée d'autant.

### **Article 25.4**

#### *Rémunération*

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail, perçoivent pendant

la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que, dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération minimum prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **Article 25.5**

#### *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 au titre de l'article L. 122-2 du code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 25.3 du présent accord, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

### **Article 25.6**

#### *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. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Le conseil d'administration de l'OPCA banques affecte une part de son budget d'information à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat 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.

Un suivi de cette mission d'information est effectué par la CPNE.

## **Article 25.7**

### *Forme du contrat de professionnalisation*

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un contrat écrit qui, outre les mentions légales et réglementaires obligatoires, précise notamment :

- sa nature (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- sa durée lorsque celle-ci est déterminée, ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée ;
- le niveau de formation du bénéficiaire à la signature du contrat ;
- le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visé par l'action de professionnalisation ;
- la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchée ;
- la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée ;
- le nom et l'emploi occupé par le tuteur ou l'accompagnateur prévus à l'article 27 du présent accord.

## **Article 26**

### *Les périodes de professionnalisation*

### **Article 26.1**

#### *Définition de la période de professionnalisation*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié ;
- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

Les objectifs ci-dessus déterminés peuvent être révisés par la CPNE.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

### **Article 26.2**

#### *Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation*

La période de professionnalisation est ouverte aux publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
  - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise ;
  - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, de 42 heures ou plus ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou 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 50 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 2 salariés.

### **Article 26.3**

#### *Organisation de la période de professionnalisation*

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation se déroulent sur le temps de travail. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.



Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés telles que définies à l'article 24 du présent accord peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, 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.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

## **Article 27**

### *La fonction tutorale*

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 981-1 du code du travail et des salariés en périodes de professionnalisation mentionnés à l'article L. 982-1 du code du travail.

La fonction tutorale 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 fonction est assurée pendant le temps de travail. Elle peut être confiée à un tuteur (art. 27.1). A défaut de tuteur, elle est obligatoirement assurée par une équipe tutorale comprenant un accompagnateur (art. 27.2).

### **Article 27.1**

#### *Le tuteur*

Le tuteur exerce l'ensemble de la fonction tutorale décrite à l'article 27 ci-dessus.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Il doit avoir de l'expérience dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé et posséder des qualités pédagogiques permettant la

transmission des compétences et le partage des savoirs et des pratiques nécessaires pour atteindre cet objectif. Il ne peut accompagner simultanément plus de 3 bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que 2 bénéficiaires en même temps.

En outre, si cela s'avère nécessaire, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de la fonction tutorale est mise en œuvre.

L'OPCA banques, en vertu de l'article L. 983-1 du code du travail, prend en charge les actions de formation spécifique des tuteurs et l'exercice de leur fonction tutorale sur la base des forfaits horaires suivants :

- la fonction tutorale est financée dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire de contrat ou de période de professionnalisation, pour une durée maximum de 6 mois ;
- la formation du tuteur est financée dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximum de 40 heures.

Ces forfaits pourront être révisés par la CPNE.

## **Article 27.2**

### *L'équipe tutorale et l'accompagnateur*

Pour organiser et mettre en œuvre la fonction tutorale telle que décrite ci-dessus, les entreprises, en tenant compte des compétences nécessaires à l'exercice de cette fonction, constituent, en fonction de l'action de professionnalisation et de leur organisation, une équipe tutorale comprenant un accompagnateur.

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'accompagnateur, désigné parmi les salariés volontaires de l'entreprise, assure un suivi de proximité des bénéficiaires. Il doit posséder des qualités pédagogiques lui permettant la transmission de compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste. Il ne peut accompagner simultanément plus de 3 bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que 2 bénéficiaires en même temps.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, l'entreprise définit – notamment pour les salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plusieurs années – le rôle de l'accompagnateur, en tenant compte des spécificités de l'action de formation, avant le départ en formation du bénéficiaire.

En outre, si cela s'avère nécessaire, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de la fonction tutorale est mise en œuvre.

## CHAPITRE IX

### *Apprentissage*

## **Article 28**

### *Développement et objectifs de l'apprentissage*

L'AFB a signé un accord-cadre national pour le développement de l'apprentissage, le 19 avril 2005, avec le ministère de l'emploi, du travail et

de la cohésion sociale, les réseaux consulaires, plusieurs organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et 18 autres branches professionnelles ou organisations d'employeurs. Cet accord vise à développer et à diversifier fortement l'apprentissage dans les 5 années à venir.

Par la signature de cet accord, la branche affirme son intention de développer l'apprentissage qui, tout comme la professionnalisation, est, non seulement, une voie importante de recrutement, mais aussi une filière diplômante bien adaptée à ses importants besoins de formation qualifiante.

Ce développement favorisera 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 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 maîtrise, DESS ou master. Ainsi, plusieurs écoles de commerce offrent la possibilité de préparer leur diplôme dans le cadre de l'apprentissage.

L'implication de la branche dans le développement de l'apprentissage se traduit aussi par :

- une participation à l'élaboration des mesures gouvernementales visant à mettre en œuvre l'accord-cadre que nous avons signé le 19 avril 2005, notamment au travers de la signature d'un accord-cadre avec le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale sur le développement de l'apprentissage dans le secteur bancaire ;
- la poursuite de l'implication de l'OPCA banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections en veillant à ce que le financement de l'OPCA ne favorise pas le désengagement d'autres acteurs de l'apprentissage.
- un développement de la présence de la profession dans les CFA et auprès des pouvoirs publics régionaux. Pour ce faire, la branche s'appuiera notamment sur les échelons locaux du centre de formation de la profession bancaire (CFPB).

La CPNE sera informée des évolutions au niveau national et de la mise en œuvre de l'accord-cadre. Il lui appartiendra éventuellement en tant que de besoin de réguler l'effort financier de l'OPCA.

Enfin la profession bancaire sera constamment à la recherche d'actions novatrices, couvrant tous les niveaux de formation, en ayant constamment le souci de l'adéquation des formations aux emplois disponibles dans les entreprises.

## **Article 29**

### *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.

## **Article 29.1**

### *Durée du contrat*

La durée du contrat de travail est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 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 4 ans pour les travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage, conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

## **Article 29.2**

### *Tutorat et évaluation*

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », la fonction 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 2 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.

TITRE III  
LE SALARIÉ ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT  
DE SES COMPÉTENCES

CHAPITRE X

*Le droit individuel à la formation (DIF)*

**Article 30**

*Principes généraux*

Le droit individuel à la formation (DIF) est mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son entreprise. C'est un outil privilégié qui permet au salarié qui le souhaite d'être acteur de son évolution professionnelle.

Le salarié choisit une action de formation professionnelle inscrite dans le champ des actions définies dans le livre IX du code du travail, et dans le champ des orientations soumises à la consultation du comité d'entreprise conformément à l'article L. 934-1 du code du travail.

L'action de formation professionnelle envisagée dans le cadre du droit individuel à la formation peut s'articuler comme complément d'actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation. Elle a également vocation à concourir à l'obtention de prérequis pour certaines formations, de diplômes, de titres ou de qualifications, ou de permettre la mise en œuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Au titre de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, le droit individuel à la formation (DIF) exercé pour des formations contribuant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, ainsi que celui pris dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont considérés comme prioritaires au regard des dispositions de l'article 18 du présent accord relatives au financement par l'OPCA banques. Ces priorités peuvent être révisées par la CPNE.

Les parties signataires encouragent les entreprises à veiller à l'égalité d'accès des salariés, notamment entre les femmes et les hommes, et à celui des handicapés, au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

**Article 31**

*Bénéficiaires*

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> et au chapitre I<sup>er</sup> du titre VIII du livre IX du code du travail, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

Le salarié employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier, à son initiative et en accord avec son employeur, à l'issue du délai de 4 mois fixé au *b* de l'article L. 931-15 du code du travail, d'un droit individuel à la formation (DIF) *pro rata temporis*. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 du code du travail assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due au salarié.

## **Article 32**

### *Droits individuels*

#### **Article 32.1**

##### *Calcul des droits*

Le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, hors exclusions prévues à l'article 31, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée minimum de 20 heures, cumulable sur 6 ans. Ce droit annuel et les heures non entièrement utilisées dans une année sont cumulables dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation acquise chaque année est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail. Toutefois, lorsque la durée du travail du salarié est d'au moins 80 % d'un temps plein, le droit est identique à celui d'un salarié à temps plein. Ces droits peuvent être cumulés également dans la limite de 120 heures.

En cas d'embauche en cours d'année et quelle que soit la date d'entrée, le salarié bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé *pro rata temporis*.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est suspendu, et pour autant que le salarié n'acquière pas de droit dans une autre entreprise, il continue à acquérir des droits individuels à la formation (DIF) dans les mêmes conditions qu'il continue à acquérir des droits à ancienneté en application de la loi, de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000, ou des règles propres à l'entreprise.

#### **Article 32.2**

##### *Transférabilité des droits*

Quand un salarié, relevant du champ d'application du présent accord, est licencié économique et qu'il retrouve, dans les 12 mois suivant la date de la rupture de son contrat de travail, un emploi dans une entreprise relevant du même champ d'application, alors il peut transférer le solde de ses droits acquis et non utilisés au titre du droit individuel à la formation (DIF) dans la précédente entreprise. Dans ce cas, l'entreprise de départ atteste des droits acquis et non utilisés du salarié au titre du droit individuel à la formation (DIF), à charge pour le salarié de fournir cette attestation à son futur employeur. Lorsque le salarié est embauché sous contrat à durée indéterminée, l'entreprise ayant procédé à l'embauche augmente son droit individuel à la formation (DIF) des droits ainsi transférés.

## **Article 33**

### *Période de référence*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le calcul des droits individuels à la formation se fait par année civile.

Le salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, qui justifie au 7 mai 2005 d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie à compter de cette date d'un droit individuel à la formation de 20 heures.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, ce salarié bénéficiera d'un droit de 40 heures, au lieu de 34 heures, diminué du nombre d'heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005.

Pour le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, exerçant son activité à un temps partiel inférieur à 80 % d'un temps plein, ou ayant acquis 1 an d'ancienneté après le 7 mai 2005, ou ayant eu une suspension du contrat de travail telle que définie à l'article 32.1 du présent accord, ce droit au 1<sup>er</sup> janvier 2006 est calculé *pro rata temporis*.

### **Article 34**

#### *Information des salariés et des instances représentatives du personnel*

Annuellement, chaque salarié en contrat à durée indéterminée est informé par écrit, sur tout support, du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

L'entreprise informe le salarié en contrat à durée déterminée, au moment de son embauche, des modalités définies à l'article L. 931-20-2 du code du travail lui permettant d'exercer son droit individuel à la formation (DIF) et précise l'adresse de l'organisme paritaire dont elle relève et auquel il doit s'adresser pour la prise en charge de son droit individuel à la formation (DIF).

L'employeur communique chaque année au comité d'entreprise, dans le cadre de son bilan annuel de la formation, des informations sur le nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur droit individuel à la formation (DIF), le nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du droit individuel à la formation, leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et en distinguant les techniciens et les cadres.

### **Article 35**

#### *Modalités de mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF)*

La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le droit individuel à la formation (DIF) institué par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, repris par la loi du 4 mai 2004, permet une co-action du salarié et de l'employeur en matière de formation professionnelle.

Dans cet esprit, afin d'aider le salarié à choisir librement une action de formation dans le cadre de son droit individuel à la formation (DIF), l'entreprise peut mettre à sa disposition une liste explicitement non exhaustive d'actions éligibles à ce titre. Lorsqu'elle existe, cette liste fait l'objet d'une communication aux instances représentatives du personnel suivant les modalités définies au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation dont la durée excède ses droits acquis, l'employeur peut, s'il le souhaite, prendre en charge le complément au titre du plan de formation.

L'employeur assure l'information des salariés et gère les démarches nécessaires à la bonne réalisation de l'action acceptée. Il est tenu de mettre en œuvre le droit individuel à la formation (DIF). Pour cela, il en définit les modalités de mise en œuvre, par exemple les procédures de dépôt des demandes, de planification des actions de formation, de vérification du respect des conditions d'inscription et de choix de l'organisme.

Le choix de l'action de formation est arrêté entre le salarié et son employeur, par accord écrit, sur tout support, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

En tout état de cause et quelles que soient les modalités de mise en œuvre décidées par l'employeur, ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse par écrit à compter de la réception de la demande du salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit individuel à la formation (DIF) est utilisable dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 933-6 et L. 321-4-2.I du code du travail.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié, s'il en a fait la demande avant la fin de son préavis, doit utiliser ses droits à DIF dans les 12 mois suivant la date de rupture de son contrat.

## **Article 36**

### *Déroulement des actions*

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, les signataires du présent accord décident que :

- par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être effectuées sur le temps de travail ;
- les actions relevant de la liste des actions prévue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 35 du présent accord peuvent également être réalisées sur le temps de travail, dans les conditions définies par l'entreprise.

Les heures effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Toutefois, dans les autres cas, les actions de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience, au titre du droit individuel à la formation (DIF), s'exercent, de par la loi, sans préjudice de ce que peut prévoir un accord d'entreprise, en dehors du temps de travail.

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation telle que définie au III de l'article L. 932-1 du code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pendant la durée de l'action, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.



## **Article 37**

### *Financement*

Les frais de formation, d'hébergement et de transport, ainsi que le montant de l'allocation de formation s'il y a lieu, correspondant aux droits utilisés sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

En application de l'article L. 933-5 du code du travail, lorsque durant 2 exercices civils consécutifs le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure, si le salarié lui en fait la demande, par priorité, la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme, dans la limite des heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées par l'intéressé, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de formation prévues à l'action accordée ainsi que les frais de formation calculés conformément à l'article L. 933-5 du code du travail sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation telle que déterminée à l'article 21 du présent accord.

Les heures restant non utilisées à l'issue de cette formation sont capitalisées par le salarié dans la limite du plafond de 120 heures, sans préjudice de ce que peut prévoir un accord d'entreprise.

## CHAPITRE XI

### *Les outils individuels*

## **Article 38**

### *Bilan de compétences*

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles R. 900-1 à R. 900-3 du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens de l'article L. 900-2 du code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le salarié qui souhaite suivre un bilan de compétences doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, les salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, ainsi que ceux dont le poste de travail disparaîtrait, peuvent alors demander à leur employeur de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

Un bilan de compétences peut également trouver sa place dans un programme de formation individualisé, à l'intérieur d'une période de professionnalisation. En ce cas, il peut faire l'objet d'un financement de l'OPCA proportionnellement au nombre d'heures facturées et dans la limite de ses moyens financiers.

### **Article 39**

#### *Passport formation*

Le passeport formation est un outil qui permet au salarié de recenser les éléments de sa carrière professionnelle, notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emploi(s) tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Chaque salarié peut à son initiative établir son passeport formation sur le support de son choix, comme le *curriculum vitae* européen (europass) par exemple, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Dans la mesure du possible, l'entreprise accorde son concours pour faciliter l'établissement du passeport.

Lorsque l'avenant interprofessionnel, définissant les conditions de mise en œuvre du passeport prévu dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, sera conclu, et afin d'accompagner les salariés qui souhaitent établir leur passeport formation, la branche mettra à leur disposition, 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, une rubrique d'information.

### **Article 40**

#### *Entretien professionnel*

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, et notamment de sa formation, l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 prévoit que tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Dans la profession bancaire, les salariés bénéficient d'ores et déjà, tous les 2 ans, d'un entretien d'évaluation professionnelle (art. 36 de la convention collective de la banque) au cours duquel sont notamment abordés les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle.

Sans mettre en place un entretien supplémentaire, il est nécessaire de permettre au salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique d'identifier clairement le contenu des échanges concernant l'évolution professionnelle du salarié, le développement de ses compétences ainsi que ses besoins éventuels de formation ; dans ce but, il sera établi par l'entreprise un support formalisant distinctement ces échanges et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support sera proposé à la co-signature des parties.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

L'entreprise peut, si besoin est, prévoir à tout moment un entretien supplémentaire. L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

## **Article 41**

### *Congé individuel de formation*

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation fixées par les articles L. 931-1 et suivants du code du travail relatifs à ce congé et par les articles 2-15 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

## TITRE IV

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### CHAPITRE XII

#### *Dispositions finales*

## **Article 42**

### *Caractéristiques et suivi de l'accord*

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif et il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un bilan de l'accord sera fait au plus tard le 30 juin 2008 afin de servir de support à la négociation triennale sur la formation professionnelle.

### **Article 43**

#### *Durée de l'accord*

L'accord du 5 juillet 2000 a cessé de produire ses effets le 5 juillet 2005.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Association française des banques.

#### **Syndicats de salariés :**

Fédération française des syndicats des banques et sociétés financières  
CFDT ;

Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance  
CGT ;

Fédération banques CFTC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO.

## ANNEXE I

### Liste des titres et diplômes

BP Banque.

Cycle CCI (niveau bac) : cycle technicien opération vente à distance.

Baccalauréat professionnel (bac pro) :

- vente - représentation ;
- commerce - services ;
- bureautique ;
- comptabilité.

Baccalauréat sciences et technologies tertiaires (bac STT) :

- informatique et gestion ;
- action et communication commerciale ;
- comptabilité et gestion ;
- action et communication administrative.

Cycle (niveau bac + 2) :

- cycle supérieur opérations de télévente CCI ;
- technicien supérieur en maintenance informatique.

Brevet de technicien supérieur (BTS) :

- banque ;
- négociation et relation client (force de vente) ;
- management unités commerciales (action commerciale) ;
- comptabilité - gestion ;
- informatique ;
- assistant de gestion PME - PMI ;
- commerce international ;
- communication ;
- assistante de gestion ;
- assistante de direction ;
- informatique ;
- informatique de gestion.

Diplôme universitaire de technologie (DUT) :

- techniques de commercialisation ;
- gestion des entreprises et des administrations ;
- informatique ;
- carrières juridiques ;
- statistiques et traitement informatique des données.

Diplôme de technologie approfondie (DTA) :

- vente de produits et services financiers ;
- produits financiers ;

- gestion financière ;
- gestion de trésorerie.

Diplôme d'études universitaire de sciences et techniques (DEUST) :

- action commerciale banque-assurances ;
- banque : organismes financiers et de prévoyance ;
- commercialisation des produits financiers ;
- finances, administration, comptabilité.

Diplôme préparatoire aux études comptables et financières (DEPCF).

Diplôme d'études comptables et financières (DECF).

Licence :

- professionnelle de la banque ;
- professionnelle banque et assurance ;
- professionnelle des ressources humaines ;
- professions documentation ;
- professionnelle *Back office*.

Maîtrise :

- management ;
- IUP banque-finance ;
- ingénierie banque-finance ;
- banque-finance ;
- ingénierie banque-finance assurance ;
- informatique de gestion appliquée aux entreprises (Miage) ;
- IUP banque-finance de commerce ;
- achat ;
- administration du personnel ;
- sciences de gestion ;
- administration des institutions ;
- IUP administration et gestion des PME-PMI.

Cycle (niveau bac + 4) : certificat d'études supérieures commercial et marketing.

MST : MSTCF.

DESS :

- gestion de patrimoine ;
- organisation - contrôle - activités de marchés financiers ;
- *back office / middle office* ;
- banque de détail ;
- négoce et ingénierie patrimoniale ;
- audit interne ;
- communication ;
- administration des entreprises ;
- vente ;
- banque-finance et négoce international ;

- finance d'entreprise ;
- ressources humaines ;
- finance entreprise ;
- contrôle de gestion et audit ;
- informatique ;
- juriste de droit social ;
- contrôle, organisation des activités de marché ;
- marketing ;
- banque-finance ;
- fiscalité internationale ;
- droit des assurances ;
- contrôle de gestion des services ;
- gestion des instruments financiers ;
- ingénierie patrimoniale ;
- management et NTIC ;
- système d'information et connaissance.

Ecoles de commerce et master :

- audit et gestion des risques ;
- *back office* ;
- *back middle office* ;
- banque de détail ;
- négociation ingénierie patrimoniale ;
- gestion de patrimoine ;
- droit ;
- management des systèmes d'information ;
- ESSEC.

Ecoles d'ingénieur.

Autres formations qualifiantes :

- assistant commercial import-export ;
- certificat administrateur réseau ;
- journaliste d'entreprise ;
- *webdesigner* ;
- *webmaster*.

## ANNEXE II

### Liste des CFA

ÉCOLE	ADRESSE	CODE postal	VILLE
CFA des métiers de la banque et de la finance	43-45, avenue de Clichy	75017	Paris
CFA des métiers de la banque et de la finance	Technoparc des Bocquets, immeuble Pascal, 170, allée Robert-Lemasson, BP 446	76235	Bois-Guillaume
CFA banques et finances	10, quai de la Paludate, hall B	33800	Bordeaux
CFA des métiers de la banque et de la finance	12, place du Parlement	31000	Toulouse
CFA des métiers de la banque et de la finance	103, avenue Henri-Fréville, BP 70122	35201	Rennes Cedex 2
CFA des métiers de la banque et de la finance	6, rue des Michottes	54000	Nancy
CFA des métiers de la banque et de la finance	8, place Jean-Monnet	45000	Orléans
CFA des métiers de la banque et de la finance	6, Grand'Rue	67000	Strasbourg
CFA des métiers de la banque et de la finance	36, rue Molière	69006	Lyon
CFA des métiers de la banque et de la finance	immeuble « Horizon », 12, rue Gaëtan-Rondeau	44200	Nantes
CFA des métiers de la banque et de la finance	Les Docks, Atrium 103-10, place de la Joliette	13002	Marseille
CFA des métiers de la banque et de la finance	29, rue du Molinel, BP 98	59028	Lille