

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BANQUES

Table des matières

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE 1. POLITIQUES DE LA BRANCHE ET BESOINS DU SECTEUR.....	5
Article 1. Données économiques et éléments de prospective	5
Article 2. Priorités de la branche et publics prioritaires	5
Article 3. L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque	7
Article 4. La certification professionnelle, un enjeu fondamental	7
<i>Article 4.1. Certifications professionnelles visées</i>	7
<i>Article 4.2. Information des salariés, des jeunes et du public sur les formations</i>	8
<i>Article 4.3. Contribution à l'adéquation de l'offre de formation</i>	8
CHAPITRE 2. INSERTION DANS L'EMPLOI ET PROFESSIONNALISATION.....	8
Article 5. L'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion professionnelle	8
Article 6. Le contrat d'apprentissage	9
<i>Article 6.1. Objet et principes du contrat d'apprentissage</i>	9
<i>Article 6.2. Publics bénéficiaires</i>	9
<i>Article 6.3. Durée du contrat, ou de la période, et répartition de l'action d'apprentissage</i>	9
<i>Article 6.4. Rémunération</i>	10
<i>Article 6.5. Renouvellement et prolongation du contrat d'apprentissage</i>	10
Article 7. Le contrat de professionnalisation	11
<i>Article 7.1. Objet et principes du contrat de professionnalisation</i>	11
<i>Article 7.2. Publics bénéficiaires</i>	11
<i>Article 7.3. Durée et répartition de l'action de professionnalisation</i>	12
<i>Article 7.4. Rémunération</i>	12
<i>Article 7.5. Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail</i>	13
<i>Article 7.6. Information du salarié</i>	13
<i>Article 7.7. Financement du contrat de professionnalisation par l'OPCO ATLAS</i>	13
Article 8. La professionnalisation des salariés en alternance -dispositif Pro A-	14
Article 9. Implication de la branche dans le pilotage de l'alternance	14
Article 10. Tutorat et maîtrise de l'apprentissage	15
Article 11. Attractivité des métiers	16
CHAPITRE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES.....	17
Article 12. Une nouvelle définition de l'action de formation	17
<i>Article 12.1. Liste des actions de formation professionnelle</i>	17

Article 12.2. <i>Objet des actions de formation professionnelle</i>	18
Article 12.3. <i>Nouvelles modalités de formation professionnelle : formation à distance et actions de formation en situation de travail (AFEST)</i>	18
<input type="checkbox"/> Formation à distance	18
<input type="checkbox"/> Action de formation en situation de travail (AFEST)	18
Article 13. Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise	19
Article 13.1. <i>Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise en fonction de ses besoins en formations ainsi que des formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail</i>	19
<input type="checkbox"/> Adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité des salariés : rappel des obligations de l'employeur	20
<input type="checkbox"/> Formations obligatoires (article 6321-2 du code du travail)	20
Article 13.2. <i>Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, réalisées en partie sur le temps de travail avec acceptation du salarié</i>	20
Article 14. Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le compte personnel de formation (CPF)	21
Article 14.1. <i>Formations auxquelles le salarié décide de s'inscrire de sa propre initiative, à titre individuel</i>	22
<input type="checkbox"/> Modalités d'utilisation du CPF	22
<input type="checkbox"/> Financement des formations éligibles au CPF	22
Article 14.2. <i>Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur</i>	23
Article 14.3 <i>CPF de transition professionnelle</i>	23
1. Salariés concernés	23
2. Elaboration du projet et positionnement préalable	24
3. Demande de financement et modalités de prise en charge financière	25
4. Rôle de l'OPCO ATLAS	25
Article 15. Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de développement des compétences et à la formalisation de leur GEPP	26
CHAPITRE 4. LES DISPOSITIFS ET OUTILS DE L'EVOLUTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES	26
Article 16. Le Conseil en évolution professionnelle : un droit à l'accompagnement de l'individu	26
Article 17. Entretien professionnel	27
<input type="checkbox"/> Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié	29
<input type="checkbox"/> Abondement correctif du compte personnel de formation	29
Article 18. Bilan de compétences	30
Article 19. La validation des acquis de l'expérience	30
Article 20. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la banque	31
CHAPITRE 5. MISE EN ŒUVRE ET GOUVERNANCE	31
Article 21. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)	31

Article 21. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)	31
Article 22. OPCO ATLAS : un outil au service de la politique de branche	32
<i>Article 22.1. Section Paritaire Professionnelle (SPP) Banque, Financements Spécialisés et de Marché</i>	33
<i>Article 22.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles</i>	34
<i>Article 22.3. Mobilité professionnelle et besoins en compétences dans les territoires</i>	35
Article 23. Instances Représentatives du Personnel	35
CHAPITRE 6. AUTRES DISPOSITIONS	37
Article 24. Déclinaison de l'accord et mise en œuvre dans l'entreprise	37
Article 25. Champ d'application	37
Article 26. Suivi et révision de l'accord	37
Article 27. Procédure de dépôt et d'extension	37
Article 28. Durée de l'accord et entrée en vigueur	37

PREAMBULE

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié les éléments fonctionnels et opérationnels de la formation professionnelle.

Elle s'inscrit dans la continuité des réformes engagées en 2005 avec la consécration d'un droit individuel pour le salarié d'agir sur sa formation professionnelle, la poursuite des observatoires paritaires des métiers et des qualifications, la reconnaissance de la formation professionnelle comme un investissement pour l'entreprise comme pour le salarié. Elle fait de l'alternance le moyen privilégié de l'insertion dans le monde du travail en particulier des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

Parallèlement, le secteur bancaire continue sa profonde transformation dans un contexte de révolution digitale permanent, de renforcement de la régulation des activités bancaires, de mutations technologiques, d'accélération de l'évolution des modes de consommation des clients.

La formation professionnelle est pour la Banque l'un des vecteurs clés de développement et de préservation de l'emploi qui doit se traduire par des politiques d'entreprises particulièrement volontaires.

Afin de poursuivre cette dynamique au cœur des engagements de la Branche et de réussir la mise en œuvre de cette réforme, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord directement applicable dans les entreprises, mettre en place les mesures permettant la transposition de la nouvelle réglementation et, en particulier :

- maintenir une politique d'alternance forte et de qualité notamment en faveur de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi ainsi que le développement de l'attractivité des métiers ;
- encourager et accompagner l'autonomie des salariés dans le développement de leur parcours professionnel en lien avec l'entreprise par la valorisation de la construction des projets formatifs ;

Ils confirment leur décision de prioriser les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels des salariés en risque d'obsolescence des compétences.

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement à un dialogue social actif sur la formation dans les entreprises, en précisant les modalités d'échanges et de consultations dans les Comités Sociaux et Economiques centraux ou d'entreprise.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle central de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, organe de la mise en œuvre de sa politique en matière d'emploi et de formation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties conviennent des dispositions suivantes.

CHAPITRE 1. POLITIQUES DE LA BRANCHE ET BESOINS DU SECTEUR

Article 1. Données économiques et éléments de prospective

Au sein du secteur bancaire, la branche AFB est un acteur dynamique du marché de l'emploi avec 19 800 embauches en 2018, un chiffre en constante augmentation depuis 2014. Un peu moins d'un recrutement sur 2 concerne des jeunes de moins de 30 ans. 2 recrutements sur 3 sont en CDI et concernent des emplois qualifiés, principalement sur les métiers force de vente et proximité en lien avec la clientèle.

Près de 200 000 personnes travaillent dans les banques de la branche AFB sur le territoire français.

Malgré une baisse tendancielle des effectifs depuis 2011, inférieure à 1% par an en moyenne, le secteur bancaire reste l'un des principaux employeurs privés en France (près de 2% de l'emploi salarié privé en 2018).

Sur le plan qualitatif, les travaux conduits en 2018 montrent que le digital, la blockchain, l'intelligence artificielle, l'automatisation des processus, les changements réglementaires, les nouvelles attentes des collaborateurs et les transformations des modes de travail et de consommation, impactent considérablement le secteur bancaire et les métiers.

L'évolution de la vente, des activités de support et du management devrait conduire à une évolution significative des métiers repères et à leur mise à jour au plus tôt. La plupart des métiers devrait se transformer, avec un renforcement de l'expertise pour répondre aux nouvelles exigences du secteur (montée en compétences généralisée, métiers de la data, gestion de projet...).

Les compétences relationnelles, cognitives et transversales vont devenir particulièrement nécessaires pour renforcer l'employabilité des collaborateurs, leur positionnement sur le marché de l'emploi et faciliter la mobilité, dans le respect des règles en vigueur.

Par ailleurs, une excellente maîtrise des compétences techniques restera un prérequis nécessaire à l'exercice des professions bancaires.

L'ensemble de ces changements met en évidence la nécessité de poursuivre au cours des prochaines années les efforts importants engagés par les entreprises de la branche pour favoriser la formation et le développement des compétences des salariés au sein du secteur bancaire.

Article 2. Priorités de la branche et publics prioritaires

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Ils déterminent les axes prioritaires de formation suivants au niveau de la branche :

- Enrichir l'employabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie professionnelle ;

- Permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements, notamment l'intelligence artificielle, les relations clients via le digital, la blockchain ;
- Assurer la sécurisation des parcours professionnels ;
- Promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;
- Assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail ainsi que la réglementation spécifique du secteur ;
- Assurer l'employabilité et l'accès aux formations de maintien et de développement des compétences aux représentants du personnels élus et porteurs de mandats syndicaux, comme aux autres salariés ;
- Développer l'alternance pour une insertion pérenne dans le secteur, en incitant au recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation, en mobilisant des financements privilégiés et en développant des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- Favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;
- Favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- Développer les aptitudes au management des personnels ayant des responsabilités d'encadrement, dont les relations sociales et humaines ;
- Promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;
- Développer la formation professionnelle dans les PME et TPE.

Par ailleurs, les signataires du présent accord confirment que la branche doit concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. Ils décident de prioriser toute action de formation favorisant l'accès à l'emploi, notamment par l'utilisation de fonds mutualisés.

De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics précisés ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- Les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- Les seniors, de plus de quarante-cinq ans, qui, tout en restant acteurs de leur formation, doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre leur évolution professionnelle ; à ce titre ils bénéficient des mêmes formations que les autres salariés et, pour les salariés de plus de 55 ans, les formations identifiées d'un commun accord pendant l'entretien professionnel sont effectuées en totalité pendant le temps de travail ;
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;
- Les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d'emploi visées par la législation en vigueur ;
- Les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
- Les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension identifié par l'Observatoire qui effectue une mise à jour régulière et au moins triennale.

Les priorités de la branche en matière de formation et les publics prioritaires pourront être mis à jour par la CPNE de manière régulière sur la base des travaux de l'Observatoire tel que prévu à l'article 3 du présent accord.

Article 3. L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

La branche dispose d'un Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « Observatoire ».

L'Observatoire, outil technique paritaire dans son organisation et dans sa structure au service de la branche professionnelle, est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers, sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les compétences et les qualifications, ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Son champ d'activité, ses ressources autres que les financements mutualisés, ses missions et son fonctionnement sont définis dans le cadre de l'accord sur la GPEC de la branche.

L'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE). La CPNE fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux et les modalités de leur restitution. Elle est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'Observatoire. L'Observatoire rend compte régulièrement à la CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle. A ce titre l'Observatoire prépare les travaux d'évolution et de mise à jour des métiers repères.

Les règles de financement des travaux de l'Observatoire relevant de la convention d'objectifs et de moyens d'ATLAS sont précisés dans le chapitre 5 du présent accord.

Article 4. La certification professionnelle, un enjeu fondamental

Les certifications, titres, diplômes professionnels et blocs de compétences constituent des dispositifs importants de reconnaissance des compétences acquises, d'acquisitions de nouvelles compétences et de développement professionnel des salariés.

Ils contribuent également de manière efficace à l'employabilité des salariés, à leur évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Le secteur bancaire étant très réglementé, certaines certifications ou formations sont obligatoires pour tenir certains postes de travail ou exercer certaines activités ou métiers (voir chapitre 3).

Article 4.1. Certifications professionnelles visées

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont les diplômes, titres et certifications professionnels inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), les certifications inscrites au Répertoire Spécifique (RS), les certifications élaborées par la CPNE de la branche inscrites ou non au Répertoire Spécifique (ou reconnues dans la convention collective de la branche) et, le cas échéant, les certificats de qualification professionnelle (CQP).

L'OPCO ATLAS assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 (CPC). Les partenaires sociaux de la banque participeront en particulier aux réunions des groupes techniques sectoriels sur la rénovation des diplômes.

Article 4.2. Information des salariés, des jeunes et du public sur les formations

Afin de satisfaire aux demandes d'information des salariés, des jeunes et du public, des données sur les principales formations (certifiantes, diplômantes, ...) dans les banques seront publiées chaque année sur les sites publics de l'AFB et de l'Observatoire qui chercheront à exploiter l'ensemble des nouveaux média (application mobile).

Article 4.3. Contribution à l'adéquation de l'offre de formation

La profession s'inscrit dans une démarche active de développement de la réactivité de l'offre de formation depuis plusieurs années.

La branche a été précurseur des démarches de collaboration nationale active et concrète avec l'enseignement supérieur.

Dans le cadre de la CPNE, les partenaires souhaitent continuer à s'impliquer en élaborant les référentiels métiers/activités/compétences dans le cadre de la rénovation ou la création des diplômes de l'enseignement supérieur pour le secteur bancaire, en veillant notamment à l'adéquation de la formation proposée avec les formations obligatoires au sens de l'article L6321-2 du code du travail.

Par ailleurs, afin de développer les certifications permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés, les travaux paritaires sur les certifications et formations nécessaires à l'exercice des activités bancaires, à court et moyen terme, au niveau national ou international, qui pourraient figurer au Répertoire Spécifique, et ceux sur l'identification de parties de certifications inscrites au RNCP pouvant constituer un bloc de compétences, seront poursuivis.

CHAPITRE 2. INSERTION DANS L'EMPLOI ET PROFESSIONNALISATION

Article 5. L'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion professionnelle

Le recours à l'alternance -contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation- constitue, pour la Branche, une modalité privilégiée pour recruter et qualifier différents publics, adaptée à ses importants besoins en formations qualifiantes. La formation en alternance demeure un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et permet une insertion directe dans l'emploi.

Les parties signataires souhaitent poursuivre son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

En amont de l'alternance, la branche mobilisera tous les dispositifs possibles de type POEC pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur, telle que celle des jeunes n'ayant pas validé un niveau de diplôme suffisant pour entrer dans le secteur bancaire ou de personnes réfugiées en situation régulière, ainsi que les personnes bénéficiant de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Article 6. Le contrat d'apprentissage

Article 6.1. Objet et principes du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle en donnant une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) ; il permet également de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes.

L'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 6.2. Publics bénéficiaires

L'apprentissage favorise l'insertion de jeunes qui ont, soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale, mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail.

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

- Aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus.
- Aux anciens apprentis de moins de 31 ans si l'intervalle entre le dernier contrat d'apprentissage et le nouveau contrat est inférieur ou égal à un an maximum et si
 - l'objet du nouveau contrat est d'accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu
 - le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de la volonté du jeune
- Sans aucune limite d'âge
 - si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé,
 - si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape).

Article 6.3. Durée du contrat, ou de la période, et répartition de l'action d'apprentissage

Le contrat, ou la période, d'apprentissage est conclu pour une durée d'une à trois années, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois sous certaines conditions de diplôme ou de statut de l'apprenant précisées par la loi.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de la formation sera alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

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

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

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou alors 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat avec les personnes suivantes :

- L'employeur,
- Le maître d'apprentissage,
- L'apprenti,
- Et un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Article 6.4. Rémunération

Les salariés titulaires du contrat d'apprentissage, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de la période d'apprentissage du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau dans le cycle du diplôme préparé.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, le salaire des apprentis âgés de moins de dix-huit à vingt ans doit être supérieur ou égal à 13 fois 43 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en 1^{ère} année du cycle du diplôme ; à 13 fois 51 % du SMIC mensuel en deuxième année et à 13 fois 67% du SMIC mensuel en troisième année.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, le salaire des apprentis âgés de vingt-et-un à vingt-cinq ans doit être supérieur ou égal à 13 fois 53 % du SMIC mensuel ou à 53% de la rémunération minimale conventionnelle en 1^{ère} année, ou, à 13 fois 61 % du SMIC mensuel en deuxième année ou à 61% de la rémunération minimale conventionnelle et à 13 fois 78% du SMIC mensuel ou à 78% de la rémunération minimale conventionnelle en troisième année.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les apprentis âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui doit être supérieure ou égale à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ou à 100 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en un an, après 2 années d'enseignement supérieur, perçoit une rémunération au moins égale à celle prévue pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat.

Article 6.5. Renouvellement et prolongation du contrat d'apprentissage

En cas d'échec à l'examen l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :

- 1° Soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- 2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

Dans ce cas, la rémunération minimale de l'apprenti correspond à celle prévue pour la dernière année précédant la prolongation.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation

Article 7. Le contrat de professionnalisation

Article 7.1. Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi, par une formation alternant des enseignements théoriques et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la qualification recherchée, et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- 1° Soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- 2° Soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective,
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un CQPI (Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches).

En outre, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel organise, selon les conditions prévues par la CPNE, la conclusion de contrats de professionnalisation, à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO ATLAS, en accord avec le salarié.

Article 7.2. Publics bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert, conformément à l'article L. 6325- 1 du Code du travail :

1. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
2. Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel
3. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
4. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Afin de favoriser les publics spécifiques, particulièrement les plus éloignés de l'emploi, un complément de financement par l'OPCO est défini à l'article 7.7. du présent accord sur le financement des contrats de professionnalisation, lorsque que le bénéficiaire :

- Est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, et donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH,
- A suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) ou l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR).

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

Article 7.3. Durée et répartition de l'action de professionnalisation

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

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

Enfin, la durée de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi,
- Les personnes bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

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

Dans le cadre de ses fonctions, la SPP banque, financements Spécialisés et de Marché, demandera au conseil d'administration de l'OPCO ATLAS de mettre en place un suivi de la qualité de la formation des contrats de professionnalisation « permettant d'accéder à un des métiers-repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective » dès le début de l'année 2020.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

Article 7.4. Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

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

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui doit être supérieure ou égale à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ou à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés prorata temporis de la durée du contrat de travail. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

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

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont éloignés au sens de la notion de « grands déplacements » définie par l'Urssaf, les parties au présent accord incitent les entreprises à prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergements éventuels. En tout état de cause, la prise en charge ou la non prise en charge des frais d'hébergements et frais de déplacement, est définie par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

Article 7.5. Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

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

Article 7.6. Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation ainsi que les modalités mentionnées au 7.4 du présent article. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Il est proposé, en cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'Observatoire et sur le Conseil en Evolution Professionnelle.

Article 7.7. Financement du contrat de professionnalisation par l'OPCO ATLAS

Les niveaux de prise en charge par l'OPCO ATLAS des contrats de professionnalisation sont fixés par la CPNE. La CPNE transmet aux instances de l'OPCO ATLAS le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation.

Pour l'établir, elle prend en compte les travaux réalisés au sein de l'OPCO ATLAS ainsi que les recommandations éventuelles.

La branche a décidé de fixer les niveaux de prise en charge selon les modalités suivantes à compter du 1er janvier 2020.

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCO ATLAS sur la base d'un forfait horaire de 11,00 € de l'heure.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO ATLAS est prévu pour :

- certaines formations et pour des publics prioritaires, en particulier ceux visés à l'article 7.2. du présent accord et les salariés de plus de 50 ans.
- des actions de repérage préalable de compétences ou l'évaluation finale du salarié de certaines certifications prioritaires.

La CPNE peut modifier ce niveau de prise en charge dans la limite de plus ou moins 20%.

Article 8. La professionnalisation des salariés en alternance -dispositif Pro A-

La loi du 5 septembre 2018 crée un nouveau dispositif en direction des salariés infra bac +3 : la reconversion ou la promotion en alternance.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF).

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs

Dans l'attente de la loi de ratification, les parties confirment la demande de la CPNE à l'Observatoire de la Banque de réaliser une étude visant à identifier les métiers en forte évolution induisant un fort risque d'obsolescence des compétences ainsi que les certifications professionnelles pouvant répondre à ces risques.

Cette étude fera l'objet d'un examen en CPNE et pourra donner lieu à la rédaction d'un avenant au présent accord fixant la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

Article 9. Implication de la branche dans le pilotage de l'alternance

L'implication de la branche dans le développement de l'alternance se traduit notamment par :

- Dans le cadre de la CPNE, la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article L 6332-14 du code du travail,
- L'implication de la SPP Banque, Financements Spécialisés et de Marché, au sein de l'OPCO ATLAS sur l'ensemble des dispositifs qui participent au financement de l'alternance et des frais annexes y afférant,
- Un développement de la présence de la profession, en lien avec la filière « Banques, financements spécialisés et de marché », directement ou par l'intermédiaire des services de proximité d'ATLAS auprès des acteurs publics régionaux, notamment pour mobiliser tous les dispositifs possibles – POEC, PRIC... - pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national.

Enfin, la profession bancaire veille à l'adéquation des formations aux emplois disponibles à court ou moyen terme dans les entreprises.

Article 10. Tutorat et maîtrise de l'apprentissage

Pendant le contrat, l'apprenti ou le salarié est guidé par un maître d'apprentissage ou un tuteur selon la forme du contrat en alternance, nommé pour assurer de manière effective cette mission.

L'activité de tutorat peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage ou un tuteur. Dans ce cas, le maître d'apprentissage ou le tuteur assure la coordination de l'équipe.

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, sur le temps de travail, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat dans une logique de proximité, et tout particulièrement de :

- Accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de sa période de formation,
- Veiller au respect de l'emploi du temps,
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation,
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Ainsi, à titre d'exemple, le tuteur ou maître d'apprentissage fait découvrir à l'apprenti l'entreprise et son équipe de travail, le familiarise avec les équipements, méthodes de travail et de sécurité, suit la progression de l'alternant...

Le tuteur ou maître d'apprentissage est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise.

Pour pouvoir être tuteur ou maître d'apprentissage, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

L'employeur s'assure que le tuteur ou maître d'apprentissage a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. A cette fin, le temps consacré à la fonction tutorale peut faire l'objet d'un versement à l'entreprise par l'OPCO au titre de l'aide à la fonction tutorale lorsqu'elle existe.

Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre de formation ou d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage ou le tuteur, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

L'employeur veille à ce que le tuteur ou maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission, et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires encouragent les entreprises à favoriser la certification des compétences tutorales.

Une présentation comparée du Certificat de Compétences Professionnelles Inter-branches (CCPI) « Tutorat en entreprise » inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail sera présentée à la CPNE. Ces travaux feront l'objet d'une information des adhérents de l'AFB et des salariés via son site Internet.

Article 11. Attractivité des métiers

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la promotion des métiers de la Banque au niveau national et régional afin de faire connaître les besoins de recrutement des entreprises, favoriser l'intégration des différents publics et la mixité des métiers. Cet enjeu est notamment porté par la branche et l'observatoire des métiers qui contribuent par leurs études et leurs actions de promotion à renforcer l'attractivité de la banque auprès du public et plus particulièrement des étudiants en cours de formation.

Dans cette perspective, les parties signataires de la Branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à :

- Conclure – conjointement avec elles – une convention cadre de coopération avec l'Etat telle que prévue à l'article L.6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales ;
- Développer des partenariats au niveau régional afin de faire connaître aux acteurs régionaux en charge de l'orientation professionnelle les travaux de l'observatoire et leur déclinaison territoriale ; seront visés en particulier :
 - o Les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi
 - o Les prestataires du Conseil en Evolution Professionnelle
 - o Les Transitions Pro
 - o Les acteurs régionaux et locaux de l'emploi : Pôle emploi, missions locales...

CHAPITRE 3. FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent un enjeu primordial dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises et pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les lois sur la formation professionnelle depuis plus de 10 ans renforcent progressivement l'autonomie des individus en matière de formation. La création du droit individuel à la formation (DIF), remplacé en 2014 par le compte personnel de formation (CPF) constitue des outils au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la réalisation par le salarié de formations en partie sur le temps de travail.

Article 12. Une nouvelle définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé.

L'action de formation favorise, notamment, l'adaptation au poste de travail, à l'évolution et au maintien de l'emploi. Elle participe au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail

Elle est constituée outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique adapté, l'évaluation des acquis ...

Du fait de la simplification et de l'élargissement de la définition de l'action de formation, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même parcours : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail.

Article 12.1. Liste des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- Les actions de formation, dont les dispositifs d'accompagnements prévus au troisième alinéa de l'article 10 ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- Les actions de formation en alternance

Article 12.2. Objet des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

- Favoriser l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- Participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- Contribuer au développement économique et culturel des salariés ;
- Contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- Réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée ou devenue obsolète du fait de l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- Favoriser la mobilité professionnelle ;
- Permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi.

Article 12.3. Nouvelles modalités de formation professionnelle : formation à distance et actions de formation en situation de travail (AFEST)

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles, la loi encourage désormais la mise en œuvre de la formation distancielle et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

- **Formation à distance**

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ;
- Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.
- La mise en place d'un environnement favorable à l'appropriation du contenu de la formation.

Ces modalités pédagogiques permettent, le cas échéant, de mettre à disposition des salariés des parcours multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les collaborateurs qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

- **Action de formation en situation de travail (AFEST)**

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- L'analyse de l'activité de travail pour l'adapter si nécessaire à des fins pédagogiques ;
- La désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- La mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Conformément aux missions qui lui sont imparties, la branche sollicitera ATLAS pour accompagner la mise en œuvre de l'AFEST, notamment dans les métiers bancaires.

Article 13. Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

Le plan de développement des compétences, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise, d'assurer l'adaptation et l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de favoriser leur employabilité.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation identifiés dans le cadre du projet d'évolution professionnelle de chacun, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des parcours professionnels et des emplois des entreprises (GPPE)

Les actions concourant au développement des compétences, définies à l'article 13.1, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

Article 13.1. Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise en fonction de ses besoins en formations ainsi que des formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle, la qualification et la promotion sociale des salariés.

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences a lieu par principe durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L.3221-3 du code du travail.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A), le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel de formation mis en œuvre à l'occasion d'un projet de transition professionnelle (CPF-TP).

- **Adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité des salariés : rappel des obligations de l'employeur**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L.6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, relationnelles et/ou transversales.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences. Elles peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

- **Formations obligatoires (article L6321-2 du code du travail)**

Le secteur bancaire est très concerné par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne les instruments financiers, le crédit immobilier, les assurances.

Est considérée comme formation obligatoire au sens de l'article L6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Etant donné la diversité des activités dans les établissements bancaires, l'identification précise des postes de travail relevant d'une formation obligatoire au sens de l'article L6321-2 du code du travail est déterminée au sein de chaque entreprise. Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par tout moyen approprié.

Il est rappelé que conformément à l'article L6321-2, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 13.2. Formations dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, réalisées en partie sur le temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions du code du travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'ensemble des formations du plan de développement des compétences, hors formations obligatoires au sens de l'article 6321-2 du code du travail et formations visées au 3^{ème} paragraphe du présent article, peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 30 heures ou de 2 % du forfait pour les salariés concernés. Dans ce cas, l'employeur doit limiter la partie hors temps de travail à 50% de la durée totale de l'action ou verser une indemnité compensatrice de 50% du salaire brut de base du salarié par heure de formation hors temps de travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de formation volontariste et soutenue des entreprises bancaires, les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, ne relevant ni des formations obligatoires au sens de l'article 6321-2 du code du travail ni de l'adaptation au poste de travail, peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail dans les entreprises de 300 salariés et plus. Il s'agit par principe de formations qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Cette limite peut être portée à 50% de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP.

Dans ce cadre, la formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Cet accord peut prévoir une compensation pour garde d'enfant.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 14. Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'acquérir ou développer des compétences et de sécuriser son parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle.

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L.6313-1 ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- La préparation de l'épreuve théorique du Code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

Article 14.1. Formations auxquelles le salarié décide de s'inscrire de sa propre initiative, à titre individuel

Pour promouvoir le CPF et inciter les salariés à être acteurs de leur parcours professionnel, la branche conduira une communication appropriée sur le site de l'Observatoire ainsi que celui de l'AFB. La branche ou les entreprises inciteront notamment les salariés à inscrire sur leur compte personnel de formation, avant le 31/12/2020 les droits acquis au titre du DIF au 31/12/2014 afin qu'ils puissent en conserver le bénéfice ultérieurement.

En ce qui concerne les entreprises, l'entretien professionnel constitue un des moments privilégiés pour que l'employeur et le salarié échangent ensemble notamment de l'utilisation du CPF.

- **Modalités d'utilisation du CPF**

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du titulaire afin de suivre une formation ; par principe cette formation est suivie en dehors du temps de travail, sauf accord de l'employeur.

Le salarié peut mobiliser ses droits à congés payés et jours de RTT ainsi que sur son compte épargne temps selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

- **Financement des formations éligibles au CPF**

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le compte personnel

de formation (CPF) du salarié. La Caisse des dépôts et consignations assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

Après sollicitation de l'employeur pour un complément financier éventuel, les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du compte personnel de formation et par les différents abondements auxquels le salarié peut avoir accès, restent à la charge du titulaire du compte.

Article 14.2. Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'inscrit dans le cadre d'un parcours de formation co-construit avec l'employeur au regard des enjeux stratégiques tels que définis par l'entreprise dans le plan de développement des compétences, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement du compte, dans le cas où le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, ou lorsque les droits à congés et repos ne permettent pas la réalisation de l'action de formation en totalité hors temps de travail. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GEPP.

Dans ces cas, le salarié peut solliciter un abondement en temps ou en fiduciaire auprès de son employeur pour assurer le financement de tout ou partie du reste à charge.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétence d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au registre spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Article 14.3 CPF de transition professionnelle

La branche rappelle que tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP ou dans le Répertoire spécifique, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L.6323-17-2 du code du travail.

Elle incite :

- Les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation de la part d'un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours matière d'évolution des compétences :
- Tout salarié s'inscrivant dans une démarche de CPF de transition professionnelle à solliciter son entreprise pour être conseillé par la ligne RH ou toute autre personne ayant la compétence pour le faire.

1. Salariés concernés

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- 1° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

2° Soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois. Ne peut être prise en compte au titre du calcul des quatre mois en contrat de travail à durée déterminée mentionnée, l'ancienneté acquise au titre, notamment, des contrats en alternance et contrats d'auxiliaires de vacances.

Ne sont pas concernés par l'obligation d'ancienneté :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur réemploi

L'entreprise veille à ce que ces salariés bénéficient des informations sur le CPF dans les mêmes conditions que les autres salariés.

2. Elaboration du projet et positionnement préalable

Avant de mettre en œuvre son projet, le salarié doit d'abord bénéficier d'un positionnement préalable à l'action de formation, qui peut être effectué gratuitement par le prestataire de formation, et éventuellement par un opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) afin d'identifier ses acquis professionnels et de proposer un parcours de formation individualisé et adapté (contenu et durée) aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du projet de transition professionnelle. Ce positionnement donne lieu à la rédaction d'un document formalisé, qui doit être joint à la demande de prise en charge (bilan à fournir par l'organisme de formation avec la description de la formation et un devis approuvé par le salarié, précisant notamment le coût de l'action de formation proposée).

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Pour ce faire, le salarié présente sa demande de congé à son employeur par écrit, au plus tard :

- Cent vingt jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- Soixante jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur ne peut refuser d'accorder le congé demandé qu'en cas de non-respect, par le salarié, des délais de prévenance de la demande de congé ou des conditions d'ancienneté.

L'employeur peut reporter le départ du salarié en congé de transition professionnelle :

- afin que dans un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total ; ou dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;

Ou

- lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe.

La décision par laquelle l'employeur diffère le congé est motivée.

Le salarié peut faire l'objet d'un accompagnement à l'élaboration et à la formalisation de son projet dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), par l'un des opérateurs désignés au titre du conseil en évolution professionnelle. Cet opérateur informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

3. Demande de financement et modalités de prise en charge financière

Le projet est présenté à l'association Transition Pro régionale du lieu de sa résidence principale ou de son lieu de travail (Transition Pro ou CPIR : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale). Cette commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise ou non la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié. Le projet de transition professionnelle est pris en charge par l'association Transition Pro (ou CPIR), qui mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Lorsque la Commission accepte le financement, elle prend en charge :

- Les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié ;
- La rémunération du salarié et les cotisations sociales et charges assises sur cette rémunération si tout ou partie de la formation est réalisée pendant le temps de travail.

4. Rôle de l'OPCO ATLAS

Afin de favoriser l'accès des salariés de la banque au congé de transition professionnelle, la branche demande à l'OPCO ATLAS d'agir régionalement auprès des associations Transition Pro (ou CPIR) pour que le niveau de qualification des salariés du secteur bancaire ne soit pas un frein à la mise en œuvre de leur projet de transition professionnelle.

La Branche, au sein de son Observatoire et de sa CPNE, travaillera avec l'OPCO ATLAS pour définir et actualiser la liste des métiers en attrition ainsi que les métiers en tension au niveau national et, si possible, au niveau régional correspondant aux aires géographiques des associations Transition Pro (ou CPIR) afin de leur donner des informations permettant d'éclairer leurs choix et priorités régionales.

Ces informations sont disponibles pour les salariés sur les sites internet de l'Observatoire et de l'AFB.

Article 15. Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de développement des compétences et à la formalisation de leur GEPP

Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, l'OPCO ATLAS, en tenant compte du présent accord, des délibérations de la CPNE et des propositions de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Banque, Financements Spécialisés et de Marché, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences.

De son côté, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Banque mène, conformément aux orientations fixées par la CPNE et dans le cadre de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'Observatoire, les TPE/PME de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge, par l'OPCO ATLAS :

- des coûts de diagnostic GEPP, conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail et aux priorités de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS,
- le cas échéant, d'un complément de prise en charge des promotions par l'alternance (Pro A), sur les formations prioritaires et dans les conditions définies par accord de branche,
- de la participation aux coûts de l'exercice de la fonction tutorale.

Dans le cadre des actions de formation qui participent au développement des compétences proposées dans les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut obtenir une prise en charge de ses dépenses de formation auprès de l'OPCO ATLAS.

Dans le cadre de la mutualisation, l'OPCO ATLAS peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes (frais de transport, de repas, et d'hébergement), conformément à l'article L.6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS sur proposition de la CPNE et de la SPP Banque, Financements Spécialisés et de Marché.

La SPP Banque, Financements Spécialisés et de Marché, dans le cadre des délibérations de la CPNE, fait toutes propositions de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA de l'OPCO ATLAS aux spécificités de ces entreprises bancaires.

CHAPITRE 4. LES DISPOSITIFS ET OUTILS DE L'EVOLUTION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

Article 16. Le Conseil en évolution professionnelle : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle. Il est délivré par Pôle emploi, Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales ainsi que, pour les actifs occupés, par les opérateurs régionaux sélectionnés par France Compétences sur appel d'offre, pour une durée de 4 ans.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un accueil individualisé et adapté à son besoin, et, s'il en manifeste la demande, d'un accompagnement personnalisé.

A ce titre, le bénéficiaire dispose d'un premier niveau de conseil lui permettant d'exprimer sa demande, de disposer d'une information individualisée et d'identifier les démarches envisageables pour la mise en œuvre de son projet.

S'il le souhaite, il peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé lui permettant d'être accompagné dans la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle, en identifiant avec le conseiller un plan d'action recensant les différentes étapes à mener pour sa réalisation. Il s'agit d'identifier les dispositifs et prestations à mobiliser, de définir les démarches personnelles à engager, et d'envisager les conditions de financement du projet.

A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 17, le salarié est informé de l'existence et des missions du CEP et de ses possibilités d'intervention.

L'OPCO ATLAS s'assure de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'Observatoire.

Article 17. Entretien professionnel

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes. Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Dans cet objectif, l'entretien professionnel permet, d'une part aux salariés d'avoir un point régulier sur leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et d'autre part aux entreprises de préparer notamment leur plan de développement des compétences et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

L'employeur est tenu d'organiser les entretiens professionnels en prenant en compte l'organisation du travail du salarié ; la réitération d'un refus ou d'une annulation de l'entretien professionnel par le salarié dégage l'employeur de sa responsabilité en matière d'organisation desdits entretiens. Le salarié conserve la possibilité de solliciter ultérieurement un entretien professionnel.

L'entretien professionnel concerne tous les salariés et ne peut se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la Convention Collective de la Banque, modifié par accord du 9 février 2015 dont il est dissocié.

Il donne lieu à la rédaction d'un document dédié, sur tout support permettant au salarié d'en avoir une édition papier.

Ce document est remis par le représentant de l'employeur au salarié concerné qui peut, s'il le souhaite, apposer un commentaire.

Sans préjudice des dispositifs et documents pouvant exister en entreprise, un support à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises, notamment des petits et moyens établissements bancaires.

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son avenir professionnel.

L'entretien professionnel comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et au CEP visé à l'article 16.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, notamment le management, désignée par l'employeur.

Le collaborateur peut demander un entretien complémentaire à son responsable RH s'il l'estime nécessaire.

Le salarié est préalablement informé de la date et du contenu de l'entretien, si possible en respectant un délai de prévenance d'au moins sept jours calendaires, afin de pouvoir le préparer.

Il bénéficie, selon une fréquence déterminée par les entreprises de la branche Banque en fonction de leur politique de gestion des ressources humaines, d'au moins deux entretiens professionnels dans les 6 années qui précèdent l'entretien professionnel récapitulatif.

Les salariés sont informés des règles de gestion de l'entretien professionnel dans l'entreprise.

La branche rappelle qu'indépendamment de la procédure de l'entretien professionnel, les salariés qui le souhaitent peuvent à tout moment demander à avoir un entretien avec un responsable de ressources humaines pour aborder leur situation professionnelle et leur parcours de carrière.

Il est rappelé que l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés :

- Au retour de congé maternité ;
- Au retour de congé parental d'éducation ;
- Avant un départ et au retour d'un congé de proche aidant ;
- Au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Au retour d'un congé d'adoption ;

- Au retour d'un congé sabbatique ;
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie¹ ;
- À l'issue d'un mandat syndical.

Par ailleurs, les entretiens réalisés avec les salariés dans le cadre de réorganisations, projets de transformation, ..., peuvent conduire à anticiper l'entretien professionnel. Ces entretiens professionnels réalisés à un tel moment particulièrement opportun permettent ainsi au salarié de disposer d'un temps d'échange sur la suite de son parcours professionnel.

Afin de ne pas porter préjudice à l'application de ces délais entre les entretiens professionnels y compris l'entretien récapitulatif, il est convenu que toute absence de longue durée, supérieure à 16 semaines, reporte d'autant les échéances prévues.

- ***Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié***

Un entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, cet état des lieux permet notamment de s'assurer qu'au cours des six années qui précèdent, les entretiens professionnels ont été mis en œuvre dans l'entreprise. Il recense, par ailleurs les actions de formation suivies, ainsi que les éléments de certification acquis et les progressions salariales ou professionnelles intervenues.

- ***Abondement correctif du compte personnel de formation***

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six années précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, il bénéficie, en application de l'article R. 6323-3, I du même code, d'un abondement de son compte personnel de formation (CPF) d'un montant de 3 000 euros versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations. Le salarié est informé de ce versement.

Toutefois, en application de l'article 1, XIII de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, jusqu'au 31 décembre 2020, dans ces mêmes entreprises, le salarié bénéficie de l'abondement correctif de son CPF visé au précédent alinéa s'il n'a pas bénéficié, durant ces six années, des entretiens professionnels prévus, et,

- soit d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du Code du travail,
- soit d'au moins deux des trois mesures suivantes : le suivi d'au moins une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de son expérience, le bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel, ayant été fixées par la loi du 5 mars 2014, modifiées par la loi du 5 septembre 2018 puis par l'ordonnance du 21 août 2019 qui met en œuvre des dispositions transitoires entre les deux dispositifs législatifs, les entretiens récapitulatifs des salariés présents dans les entreprises au 7 mars 2014 pourront être menés jusqu'au 31 décembre 2020.

¹ Arrêt de travail en longue maladie (plus de six mois), pris en charge après un accord entre le médecin traitant et le médecin conseil.

Article 18. Bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Il appartient au bénéficiaire d'y répondre. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article 19. La validation des acquis de l'expérience

La branche souligne l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle est distincte de la Validation des Acquis Personnels & Professionnels (VAPP).

La validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), conformément à l'article L.6411-1 du code du travail.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L.6324-9 du code du travail.

L'entreprise peut prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24h par session d'évaluation.

La Branche demande à l'OPCO ATLAS de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 20. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la banque

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier de l'accompagnement nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE Individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE Collective).

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour participer à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi dans les banques dont les publics prioritaires et pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers bancaires ou certains secteurs géographiques.

Dans le cadre de la promotion des métiers au sein de l'OPCO ATLAS, une communication décidée par la Branche concernant les métiers de la banque pourra être développée.

Il permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste. Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier bancaire porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) est financée par Pôle emploi. L'OPCO ATLAS peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du Code du travail.

La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est financée par l'OPCO ATLAS dans le cadre des fonds qu'il reçoit du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

CHAPITRE 5. MISE EN ŒUVRE ET GOUVERNANCE

Article 21. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) constitue l'organe d'orientation politique et de suivi de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ; elle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Les parties signataires entendent réaffirmer l'importance du rôle de la CPNE en matière d'emploi et renforcer ses missions en matière de formation professionnelle, notamment du fait des évolutions législatives, en particulier en matière d'apprentissage.

Elle suit l'application de l'accord conclu à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle examine périodiquement :

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;
- l'évolution des qualifications professionnelles ;

En matière de professionnalisation, la CPNE fait le bilan d'application des dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;

1/ En matière d'anticipation et d'analyse des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences, elle fixe les orientations des travaux de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Comme cela est prévu à l'article 3 du présent accord, l'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE). Cette dernière est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'Observatoire.

2/ En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la Pro-A, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche...) ; elle propose par ailleurs ses orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

3/ En matière de certification professionnelle, la CPNE a pour missions d'orienter et de piloter, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, la politique de certification professionnelle de la branche dans le respect de la réglementation en vigueur. A ce titre, elle décide de la création, de la révision ou de la suppression des certifications professionnelles de la Banque et de leurs référentiels associés, elle valide les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le Répertoire Spécifique afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles et elle définit les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

4/ D'une manière générale, la CPNE oriente les décisions de la Section Paritaire Professionnelle « Banques, services financiers et de marchés » (SPP) de l'OPCO ATLAS relatives aux dispositifs de formation et d'emploi et à leur financement. Elle détermine également les priorités en matière d'orientation des fonds mutualisés de la formation et de l'apprentissage.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils illustrent la politique formation de la branche en matière de priorité et de niveau de prise en charge des différents dispositifs, et constituent les bases des propositions faites par la SPP au Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS.

Enfin, la CPNE définit les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles et à l'alternance. A ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO ATLAS en matière d'études métiers et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant du domaine de la CPNE, en lien avec les études de l'Observatoire.

Article 22. OPCO ATLAS : un outil au service de la politique de branche

Les partenaires sociaux du secteur bancaire ont contribué à la création de l'opérateur de compétences ATLAS (OPCO ATLAS) ; ils sont signataires de l'accord constitutif d'ATLAS du 20 décembre 2018.

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS, ce dernier a, notamment, pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - o établir la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC),
 - o élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche,
 - o accompagner le développement de l'alternance ;
- d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire.
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - o d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle,
 - o d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation.
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et des actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST).

La branche demande à l'OPCO ATLAS de mettre à disposition des entreprises des outils et guides pratiques sur les différents dispositifs de formation, de GPEC et d'orientation professionnelle, ainsi que la liste des formations obligatoires, au sens de l'article L.6321-2 du code du travail, du secteur.

La branche demande également à l'OPCO ATLAS d'établir la cartographie des acteurs régionaux, notamment des opérateurs CEP et des associations « Transitions Pro » dans les différentes régions, afin de les aider dans la mise en œuvre de leurs politiques de développement des compétences.

La branche s'implique dans les missions de l'OPCO ATLAS tant dans le cadre de son Conseil d'administration que, au plus près des entreprises et salariés bancaires, au sein de la SPP.

Elle suit également les orientations, les travaux et le fonctionnement des Commissions Paritaires Transversales interbranches (CPT) telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO ATLAS du 20 décembre 2018.

Article 22.1. Section Paritaire Professionnelle (SPP) Banque, Financements Spécialisés et de Marché

Dans le cadre des prérogatives du Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE de la Banque, la SPP, instance de l'OPCO Atlas, a les missions suivantes :

- Examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE ;
- Identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des Commissions Paritaires Transversales ;
- Suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
- Assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
- Assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- Participer à la réflexion sur les besoins spécifiques du secteur bancaire ;
- Superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France Compétences (enveloppes Alternance et TPME).

La branche rappelle que le conseil d'administration de l'OPCO ATLAS est garant de l'application des accords conclus par les branches en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle et des délibérations de la CPNE qui en découlent, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

L'OPCO ATLAS met en œuvre les dispositions prises en application du présent accord dans le respect des dispositions légales conventionnelles et de ses équilibres financiers. De la même façon, l'OPCO met en œuvre les délibérations des propositions de la CPNE présentées par la SPP, après validation de son conseil d'administration. Il gère directement tous les dossiers conformes aux dispositions du présent accord et aux propositions de la CPNE et de la SPP. Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO ATLAS, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, tels que déterminés par accord de branche, la SPP organise dans le respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) de l'OPCO ATLAS et des dispositions prévues par le CA de l'OPCO ATLAS :

- L'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque,
- Le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification,
- Le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
- L'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants ;

Article 22.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO ATLAS de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises du secteur bancaire pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO ATLAS de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel de coûts de formation pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Le Conseil d'Administration de l'OPCO ATLAS déterminera les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO ATLAS.

La CPNE sera informée sur ces prises en charge dans les meilleurs délais.

Article 22.3. Mobilité professionnelle et besoins en compétences dans les territoires

La branche demande à l'OPCO ATLAS de développer des partenariats avec les associations Transitions Pro (ou Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales/ CPIR), afin de faire connaître les emplois en tension du secteur et de permettre leur prise en compte dans les critères de financement des projets de Transition professionnelle, afin de favoriser l'accès des salariés concernés au CPF de Transition professionnelle.

Par ailleurs, la branche décide de s'engager en faveur de la qualité de l'offre de formation par alternance, en demandant à l'OPCO ATLAS de développer des partenariats d'objectifs et de moyens avec les régions, visant à intégrer les besoins spécifiques en compétences des entreprises du secteur dans les politiques régionales de soutien aux centres de formations d'apprentis et d'orientation vers les métiers bancaires.

Article 23. Instances Représentatives du Personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ils s'expriment tout particulièrement au travers l'information et/ou la consultation du Comité Social et Economique (CSE) au niveau l'entreprise, selon le cadre législatif et conventionnel en vigueur.

Ainsi, le CSE central ou d'entreprise est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Ces échanges porteront sur :

- Le contenu du plan de développement des compétences et ses modalités de déploiement et de mise en œuvre ;
- L'accompagnement des salariés en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation de leur CPF lorsqu'il contribue aux objectifs fixés et présentés au CSE central ou de l'entreprise dans le cadre des orientations générales.
- Le bilan des entretiens professionnels

Cette démarche de consultation du CSE central ou d'entreprise implique un échange avec la direction de l'entreprise sur l'évolution des emplois et des compétences impactés par les profondes transformations que connaissent les banques. Ainsi, la direction de l'entreprise informe le CSE central ou d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels qu'elle conduit.

En l'absence d'accord d'entreprise définissant les modalités des consultations et informations récurrentes du CSE central ou d'entreprise, sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail. Dans ce cadre, le CSE central ou d'entreprise se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de faciliter la compréhension des sujets et la qualité des échanges en réunion d'information et de consultation, les entreprises employant au moins trois cents salariés mettent en place les conditions permettant au CSE central ou de l'entreprise de préparer en amont les débats.

Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une commission formation est mise en place au sein du CSE central ou d'entreprise. Cette commission formation a pour missions de :

- Préparer les délibérations du comité social et économique notamment sur le plan de développement des compétences ;
- Étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- Étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et des handicapés.

Les moyens accordés aux membres de la commission formation pour préparer sa réunion sont fixés, le cas échéant, par les accords d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise ou son règlement intérieur lorsqu'il existe. A défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une journée sera accordée à chaque membre de la commission formation du CSE participant effectivement aux travaux de la commission formation dans la limite de deux jours par an.

Par ailleurs, les élus du CSE d'établissement peuvent demander une fois par an l'inscription à l'ordre du jour d'un point d'information sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans leur établissement. Les entretiens professionnels sont abordés.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut convenir avec le CSE central ou d'entreprise de mettre en place des modalités spécifiques de préparation de la réunion d'information et consultation.

Ce dialogue construit avec le CSE central ou d'entreprise doit ainsi permettre de donner à l'ensemble des salariés une vision et une compréhension de la politique de formation de l'entreprise, de ses enjeux et de ses modalités de mise en œuvre que ce soit sur l'identification et l'évaluation des besoins, les types de formation, leurs modalités d'accompagnement, de financement et de réalisation.

CHAPITRE 6. AUTRES DISPOSITIONS

Article 24. Déclinaison de l'accord et mise en œuvre dans l'entreprise

Les dispositions du présent accord sont applicables directement au sein de chaque entreprise.

Article 25. Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la Banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP et à l'OPCO ATLAS ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-Mer, de Saint Barthélémy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

Article 26. Suivi et révision de l'accord

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE.

Le constat de l'inadéquation de l'organisation d'un dispositif peut amener une révision de l'accord à la demande de l'un ou l'autres des collègues de la Commission Paritaire de la Banque.

Article 27. Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

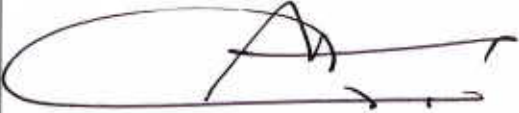
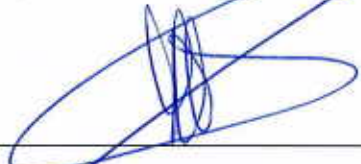

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, autres que celles à l'article 15, parce qu'il a pour but d'harmoniser les pratiques des entreprises et d'éviter toute distorsion de concurrence.

Article 28. Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord relatif à la formation professionnelle dans les banques du 09 février 2015, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Fait à Paris, le 5 février 2020
En 10 exemplaires

<p>Association Française des Banques JACQUES LÉONARD</p> 	<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière Yvonne HERBIER</p> 
<p>Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances</p>	<p>Fédération CFTC Banques Diana BRAJEVIC</p> 
<p>Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance</p>	<p>Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC Frédéric GUYONNET</p> 