Pacte de responsabilité et de solidarité
Relevé de conclusions

La branche professionnelle s'est inscrite dès le mois de mai 2014 dans une approche volontariste de mise en œuvre d'un pacte de responsabilité, suite au relevé de conclusions interprofessionnel du 5 mars 2014.

Les partenaires sociaux se sont réunis à cinq reprises pour élaborer un pacte de responsabilité adapté aux réalités économiques et sociales de la branche permettant de maintenir la qualité de l'emploi et la montée en compétences des salariés bancaires tout en contribuant à l'effort national en faveur de l'emploi.

Le relevé de conclusions acte les objectifs et engagements pris notamment sur le niveau des embauches, en particulier des jeunes et des seniors, le développement des compétences et les conditions de travail des salariés et pour l'insertion dans l'emploi des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Titre 1 - Un diagnostic économique et social du secteur d'activité

Un premier diagnostic de la situation économique et sociale de la profession bancaire a été présenté aux partenaires sociaux début juillet 2014. Les domaines d'action retenus et les objectifs tiennent compte de cet état des lieux.

Les partenaires sociaux relèvent que le Gouvernement a pris des engagements d'allègements de charges sociales et fiscales sur la période 2015/2020.

Les objectifs fixés dans le relevé de conclusions concernent une période de trois ans allant de 2015 à 2017.

Un diagnostic économique et social annuel

Le diagnostic économique et social est actualisé chaque année. Il sera ainsi possible de suivre la réalisation des objectifs en fonction de données objectives, concernant la Profession et son environnement social, économique, fiscal et réglementaire.

Titre 2 - Domaines d'action et objectifs visés

Les partenaires sociaux axent leurs ambitions et objectifs autour de trois domaines d'action :

- L'emploi et la sécurisation de l'emploi dans les banques,
- La politique de conditions de travail et de santé de la profession bancaire,
- L'insertion dans l'emploi de publics connaissant des difficultés d'accès à l'emploi.

Les objectifs à atteindre d'ici 2017 sont retenus, en cohérence avec les mesures fiscales et réglementaires décidées et connues à ce jour, le contexte économique et social et l'environnement fiscal et prudentiel du secteur bancaire.

Titre 3 - L'emploi dans les banques AFB

La banque : un des premiers employeurs et recruteurs du secteur privé

Un engagement sur les embauches

Malgré le contexte économique difficile, la pression des prélèvements, les contraintes réglementaires grandissantes et la réorganisation de la Banque de détail, en lien avec l'évolution du comportement de la clientèle, les entreprises de la branche s'engagent à maintenir une politique active d'embauche et à recruter au moins 40.000 salariés sur la période 2015-2017 (CDI, CDD*, contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

Développer l'alternance (Contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

La branche professionnelle, a contrario de la tendance nationale (moins 8% en 2013), a vu progresser le nombre de ses alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les entreprises de la branche se fixent pour objectif de poursuivre l'effort en matière d'alternance et ont pour ambition de faire progresser, d'ici 2017, de 12% le nombre annuel d'offres de contrats en alternance.

Favoriser l'insertion par l'alternance

En proposant ces offres d'emploi en alternance, les banques témoignent de leur volonté politique de faciliter l'accès des jeunes au marché du travail notamment en embauchant des jeunes à l'issue de leur contrat en alternance.

Les entreprises s'engagent sur un taux de maintien des jeunes diplômés dans les entreprises de la branche de 30% minimum.

Les signataires décident de lancer une enquête, via l'Observatoire des métiers et les CFA, sur le taux de « transformation » des alternants au sein de la profession bancaire. Pour apprécier ce taux et son évolution, l'Observatoire bâtira un questionnaire pour interroger systématiquement les jeunes sur leur devenir, 6 mois après la fin de leur contrat en alternance.

La qualité de l'emploi dans les banques

Des salariés en CDI

Les salariés des banques sont quasiment tous sous contrat à durée indéterminée et très majoritairement à temps plein. Les entreprises de la branche décident de poursuivre une politique de recrutement qui privilégie l'emploi sous contrat à durée indéterminée.

*(hors stagiaires et auxiliaires de vacances)

Des embauches de jeunes et de seniors

Les entreprises de la branche s'engagent à maintenir, entre 2015 et 2017, à au moins 60% la part des jeunes de moins de 30 ans dans les embauches.

Les entreprises de la branche ont pour objectif de faire progresser de 10% au moins, d'ici fin 2017, la part des seniors (+ 45 ans) dans les embauches (hors alternants), en lien avec les accords et plans d'action des entreprises de la branche.

La mixité professionnelle

Les entreprises de la branche s'engagent à faire progresser la mixité professionnelle dans les métiers. En particulier, elles souhaitent, d'ici fin 2017, continuer à promouvoir la part des femmes parmi les cadres en se fixant un objectif de 47% et à faire progresser la part des femmes dans tous les niveaux de la classification Cadre.

La sécurisation de l'emploi, le développement des compétences et la formation

Développer la formation des salariés seniors

Afin de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises se fixent comme objectif de faire progresser le nombre de formations dont bénéficient les seniors (+ de 45 ans) et de réduire, d'ici 2017, d'au moins 3 heures l'écart entre le nombre moyen des heures dispensées à l'ensemble des salariés et celui consacré aux seniors.
Une attention particulière sera portée sur les salariés de plus de 55 ans.

Développer les certifications professionnelles

Les partenaires sociaux s'engagent à travailler et à proposer dès 2015 une première liste de certifications, nécessaires à l'exercice des activités bancaires, qui pourraient figurer à l'inventaire et donc éligibles au CPF et aux périodes de professionnalisation, afin de développer l'employabilité des salariés et leur permettre d'être pleinement acteurs de leur développement professionnel.

Former les salariés au numérique

Les partenaires sociaux souhaitent que l'Observatoire, en accord avec la CPNE, bâtisse un Référentiel de compétences minimales en matière numérique qui pourra relever d'une certification (par exemple un CQP accessible aux salariés volontaires) éligible au CPF ou aux périodes de professionnalisation. Les employeurs s'engagent à donner les moyens aux salariés d'acquérir le socle de compétences minimales, d'ici fin 2017.

Titre 4 - La Politique de conditions de travail et de santé de la branche adaptée aux spécificités de la profession bancaire

La qualité de vie au travail

Les signataires incitent les entreprises, qui ne l'auraient pas encore fait à ce jour, à engager des discussions sur la qualité de vie au travail.

Les signataires incitent les entreprises à proposer, d'ici fin 2017, des mesures d'aménagement de fin de carrière, notamment en matière de temps de travail, aux salariés qui le souhaitent, deux ans avant la cessation de leur activité. La branche recensera le nombre de bénéficiaires de ces mesures.

La prévention des risques professionnels

Les entreprises ont la volonté de développer des politiques de prévention des risques professionnels. A ce titre, des accords ont été conclus au niveau de la branche concernant :

- Le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle,
- La sécurité des agences bancaires,
- Le harcèlement et la violence au travail.

Pour leur part, les entreprises ont signé des accords ou mis en place des plans d'action pour prévenir les risques psychosociaux. Pour leur permettre de déployer des politiques de prévention concernant l'ensemble de leurs salariés, les partenaires sociaux ont, à l'unanimité, signé en avril 2012, un accord sur la création de services de santé interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB).

Déployer une politique de santé adaptée à la profession

Les signataires du présent relevé considèrent nécessaire, sous réserve d'un bilan des expérimentations en cours, de poursuivre le déploiement d'une Politique de Santé centrée sur les risques de la profession.
Ainsi, sous réserve du bilan de l'expérimentation menée au sein des SSTIB de Lille et Marseille, les partenaires sociaux demanderont, en 2015, un renouvellement d'agrément pour élargir le périmètre d'activité des SSTIB déjà existants à l'ensemble de la profession bancaire et à ses filiales financières.

Ils pourront également ouvrir, d'ici 2017, de nouveaux SSTIB, par exemple à Paris, Nantes (sous réserve d'une étude approfondie sur la viabilité de ces emplacements), sans impacter les services autonomes existants.

Les signataires décident que toute future ouverture de SSTIB prévoit un IPRP au sein de ses équipes.

Titre 5 - L'insertion dans l'emploi de publics en difficulté

La profession bancaire contribue à lutter contre l'exclusion, y compris financière, et à faciliter l'insertion sociale de publics en difficulté.

Ces actions s'illustrent par le recrutement, la formation, l'accueil de stagiaires et d'alternants dans les établissements bancaires mais aussi par toutes sortes d'initiatives et de mesures mises en œuvre pour aider ces publics à intégrer le marché du travail au sein d'autres secteurs d'activité.

Bon nombre de ces opérations ont été identifiées dans une étude, réalisée par l'Observatoire des métiers, intitulée « Diversité et recrutement dans la banque – les modes d'entrée et d'insertion innovants en milieu bancaire ».
Les signataires, en accord avec la CPNE, demandent à l'Observatoire des métiers d'actualiser cette étude.

Les partenaires sociaux de la branche s'appuieront sur les résultats de l'étude pour communiquer sur les pratiques mises en place afin de faire progresser l'employabilité pour permettre l'accès à l'emploi de :

- Jeunes de faible niveau de qualification,
- Jeunes diplômés, issus de filières universitaires ne leur ayant pas permis d'intégrer le marché du travail,
- Jeunes issus de « quartiers sensibles »,
- Personnes en situation de handicap,
- Chômeurs de longue durée,

et faciliter le retour à l'emploi des seniors.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux s'engagent à se rapprocher dès 2015, de structures telles que : Pôle Emploi, l'APEC, l'Agefiph, Inserformabanques, Handiformabanques, le CFPB, les Universités,.... afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs de préprofessionnalisation favorisant l'insertion dans l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de prioriser le financement d'actions, via OPCABAIA et OCTA Banques, pour ces publics et notamment les personnes en situation de handicap et les élèves relevant des dispositifs des Ecoles de la 2ème chance.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place et à faciliter la pratique du Mécénat de Compétences auprès des employeurs, d'ici 2017.
Pour accélérer sa mise en œuvre, la branche va travailler à la création d'une Fondation interbanques pour la diversité et l'insertion sociale.

Titre 6 - Caractéristiques du relevé de conclusions

Le présent relevé prend effet au 1er janvier 2015 pour une durée de trois ans.

Une fois par an, une présentation des déclinaisons du présent relevé de conclusions est effectuée auprès des partenaires sociaux de la Commission paritaire de la banque.

Au cours de l'année 2017, les signataires se réuniront pour faire le bilan de la mise en œuvre du relevé de conclusions, en cohérence avec le diagnostic économique et social mentionné au titre 1.

Ce bilan permettra d'échanger avec l'ensemble des partenaires sociaux sur la prolongation du pacte de responsabilité au sein de la branche et en fonction de la situation économique, sociale et fiscale de déterminer le niveau des objectifs pour une nouvelle période de trois ans (2018/2020).

Fait à Paris, le 9 Février 2015

JEAN-FRANÇOIS CLEMENT
AFB

Pour la CFDT
L. Mathieu