

# Accord sur le parcours professionnel des représentants du personnel

## Préambule

Le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche professionnelle banque de poursuivre un dialogue social de qualité auquel ils sont attachés et de s'engager mutuellement afin de :

- Développer l'employabilité des représentants du personnel en instituant des parcours professionnels dans lesquels la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle.
- Favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et son parcours professionnel.
- Accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel.
- Favoriser la prise en compte pour chaque salarié de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son/ses mandat(s) au sein de l'entreprise/groupe/branche
- Développer l'information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel.
- Faciliter l'inclusion d'un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

## Chapitre 1 : Le champ d'application

### 1.1 Les bénéficiaires

Le terme « représentant du personnel » désigne tout salarié des entreprises de la branche titulaire d'un ou plusieurs mandats de représentation du personnel ou d'une organisation syndicale.

Relèvent ainsi du champ d'application du présent accord :

- Les salariés élus titulaires d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise.
- Les salariés désignés porteurs de mandats syndicaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, du groupe ou de la branche.
- Les administrateurs salariés

Le présent accord vient compléter les éventuels accords d'entreprises ou de groupes préexistants relatifs au parcours professionnel des représentants du personnel au moment de la signature du présent accord. Toutefois les signataires souhaitent permettre aux entreprises ou groupes, qui se sont déjà engagés sur ces sujets depuis la promulgation de la Loi Rebsamen du 17 août 2015, de mettre en œuvre les dispositions prévues à leur niveau.

Aussi, le présent accord sera sans effet sur les accords d'entreprises ou de groupes conclus après la promulgation de la dite Loi et arrivant à échéance avant la renégociation du présent accord, soit le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

### 1.2 L'exercice des mandats

Les partenaires sociaux conviennent que, pour permettre une gestion adaptée du parcours professionnel des représentants du personnel, il convient de retenir une approche différenciée en

évaluant la disponibilité sur l'emploi occupé en fonction exclusivement des crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés à l'exercice du ou des mandats.

Trois seuils sont ainsi retenus :

Mandat A : crédits d'heures de délégation inférieurs à 30%

Mandat B : crédits d'heures de délégation compris entre 30 et 60%,

Mandat C : crédits d'heures de délégation supérieurs à 60%.

## Chapitre 2 : Mesures mises en œuvre lors de la prise de mandat

### 2.1 L'entretien de prise de mandat

Au début du mandat, à l'initiative de l'employeur, il est organisé un entretien individuel dit de « prise de mandat ».

Sont bénéficiaires de cet entretien de « prise de mandat » : les représentants du personnel (tels que définis à l'article 1.1) qui prennent pour la première fois un mandat ou concernés par un changement de seuil tel que précisé à l'article 1.2.

En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats tel que défini à l'article 1.2, cet entretien est mené par le manager ou un gestionnaire des ressources humaines :

- Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.
- Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.
- Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Quelle que soit la nature du mandat, le représentant du personnel peut se faire accompagner et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Cet entretien de prise de mandat aborde, notamment, les thèmes suivants :

- Les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat (crédit d'heures, nombre de réunions, temps de transport...).
- Les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle, ...).
- L'accès à l'information et le maintien du contact avec l'entreprise pour les porteurs de mandats C, par exemple, par la mise à disposition de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

Cet entretien est également l'occasion de faire un point sur la situation professionnelle du salarié.

Cet entretien, organisé dans un délai de deux mois maximum suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel, fait l'objet d'un compte rendu, rédigé par le représentant de l'entreprise à l'origine de l'entretien et communiqué au salarié.

Au-delà de ces mesures, les porteurs de mandat, comme tout salarié, peuvent solliciter un entretien auprès de leur manager ou de leur gestionnaire des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

## **2.2 Les dispositifs d'accompagnement à la conduite de l'entretien de prise de mandat**

### **2.2.1 L'aide à la conduite de l'entretien**

Pour faciliter le dialogue entre le manager de proximité et le membre de son équipe ayant un ou plusieurs mandats, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat sera proposé par la branche.

Ce support rappellera le rôle du représentant du personnel et reprendra les thèmes à aborder.

### **2.2.2 La formation des managers**

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension, par les managers, des implications liées à la détention d'un mandat ; ils demandent aux entreprises de la branche de poursuivre leurs efforts de sensibilisation sur le sujet, notamment pour les managers ayant pour la première fois dans leur équipe un ou des représentants du personnel.

## **Chapitre 3 : Mesures mises en œuvre en cours de mandat**

### **3.1 Les actions de formation**

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés.

#### **3.1.1 Les formations en lien avec l'activité professionnelle**

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de formation, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : périodes de professionnalisation, CIF, CPF, VAE ....

Les employeurs s'efforceront d'adapter, dans la mesure du possible, les modalités d'accès aux formations en fonction du poids des mandats.

#### **3.1.2 Les formations en lien avec l'exercice du mandat syndical**

Les parties signataires conviennent de la nécessité pour les représentants du personnel de disposer d'une réelle compréhension des enjeux de la profession bancaire et de l'entreprise ainsi que d'une bonne connaissance du rôle et du fonctionnement des instances du personnel.

Dès la prise de mandat, il appartient aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat syndical.

Les organisations syndicales pourront communiquer à la direction des ressources humaines des entreprises le programme des formations syndicales suivies par leurs représentants. De cette façon, les connaissances transmises seront identifiées permettant aux entreprises, et éventuellement à la

branche, d'élaborer, en tant que de besoin, des parcours de formation complémentaires adaptées à la nature des mandats. Ces formations auront pour objet de mieux appréhender les mécanismes économiques, financiers et sociaux des entreprises et de la branche.

### **3.1.3 Le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)**

Conformément à l'article L.3142-8 du code du travail, les modalités, d'une part, de prise en charge de tout ou partie de la rémunération du salarié bénéficiant d'un CFESS et, d'autre part, de remboursement de cette avance par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée sont précisées comme telles :

#### **→ Conditions pour bénéficier du maintien total ou partiel de la rémunération durant le CFESS :**

L'organisation syndicale répondant aux critères repris dans l'article L.3142-8 du code du travail adresse à l'entreprise une demande expresse et écrite précisant le niveau demandé du maintien de la rémunération (salaire et cotisations afférentes) ; cette demande doit être accompagnée de l'accord écrit du salarié pour bénéficier du maintien total ou partiel de son salaire.

Il est précisé qu'en cas d'accord en vigueur au niveau d'une entreprise de la branche prévoyant la prise en charge partielle du salaire par l'employeur, la demande de l'organisation syndicale porte au maximum sur la différence entre ce montant et la rémunération totale du salarié.

#### **→ Convention relative aux modalités de remboursement**

Le montant du remboursement des sommes versées par l'employeur au salarié bénéficiant d'un CFESS, ainsi que les délais de remboursement sont définis dans le cadre du présent accord :

Il est convenu que les précisions du présent article s'appliquent aux parties signataires du présent accord et dispensent chaque entreprise du périmètre du présent accord de signer une convention localement avec les organisations syndicales signataires.

Les parties signataires conviennent que la demande de l'organisation syndicale l'engage à rembourser la totalité du montant maintenu au titre de sa demande.

Dans un délai maximum de trois mois à compter du jour du paiement effectif du salaire maintenu, la demande de remboursement est transmise par l'employeur à l'organisation syndicale qui a demandé le maintien de salaire ; cette demande, transmise par tout moyen permettant de lui confier une date certaine, précise l'identité du salarié, l'organisme chargé du CFESS, la date de la formation, le montant du salaire maintenu ainsi que les cotisations et contributions sociales y afférents.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de l'envoi de la demande par l'employeur, l'organisation syndicale acquitte à l'employeur le montant du.

L'organisation syndicale, non signataire du présent accord, formulant la demande de subrogation conclura une convention ad hoc avec son interlocuteur employeur ; l'organisation syndicale rembourse l'employeur conformément au délai réglementaire à compter de l'envoi de la demande par l'employeur.

#### **→ Défaut de remboursement**

Lorsque l'organisation syndicale n'a pas remboursé l'employeur dans le délai prévu, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du salarié ayant bénéficié du congé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ; il informe le salarié au moins quarante-cinq jours avant d'appliquer la première retenue sur salaire.

Cette disposition ne se substitue pas aux accords ou usages en vigueur dans les entreprises de la branche qui seraient plus favorables.

u m PDS

### **3.2 Les actions de culture économique et sociale**

Les grandes mutations contemporaines d'ordre macro-économiques, sociologiques mais aussi géopolitiques interpellent les entreprises et percutent le dialogue social et ses enjeux.

Aussi, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de renforcer l'accompagnement formation des représentants du personnel en matière de culture économique, financière et sociale.

Cet engagement peut contribuer, en améliorant le niveau de compétences des instances représentatives du personnel en la matière, à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

L'ensemble de ces actions participent également à compléter autant que de besoin, les actions de formation visées à l'article 3.1 du présent accord.

#### **3.2.1 La formation certifiante**

Les partenaires sociaux souhaitent contribuer à la professionnalisation des acteurs du dialogue social tant au niveau des entreprise/groupes que de la branche professionnelle.

Forts de l'expérience menée, avec la formation certifiante de Sciences Po Paris « culture économique et sociale » en partenariat avec Dialogues, tant au niveau des entreprises que de la branche, les partenaires sociaux invitent les entreprises à poursuivre ou à s'inscrire dans une même démarche de certification.

Une formation certifiante sera proposée aux représentants du personnel disposant d'un mandat national (c'est-à-dire un mandat couvrant l'entreprise dans sa globalité, le groupe ou la branche) et présentés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise/groupe/branche.

La branche organisera des formations certifiantes interentreprises à la demande des entreprises ne pouvant organiser leur propre cycle de certification, notamment en cas de nombre de participants éventuels insuffisant ; le contenu de ces formations sera examiné avec les organisations syndicales.

Cette action de formation offre des outils concrets sur lesquels les participants pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles ; elle est résolument tournée vers l'opérationnel, alternant apports théoriques et méthodologiques, travaux de sous-groupes et interventions de professionnels.

Comme pour toute formation, l'organisme dispensateur veillera à l'homogénéité des attentes et du niveau de connaissances des participants au sein d'une même session.

Une vigilance particulière sera apportée pour que tout refus d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat dans des délais raisonnables.

#### **3.2.2 L'information sur l'environnement économique et social bancaire**

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises veilleront à faciliter l'accès à l'information économique et sociale bancaire aux représentants du personnel (par exemple, mise à disposition de la revue de presse interne, si elle existe.)

De son côté, la branche professionnelle facilitera l'accès aux conférences organisées par la Revue Banque pour deux représentants contribuant au dialogue social de la branche, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en obtenant une inscription à un tarif préférentiel.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'RAS'.

### **3.3 Les dispositifs d'entretien**

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des salariés.

#### **3.3.1 L'entretien d'évaluation professionnelle**

L'entretien d'évaluation professionnelle, tel que prévu par l'accord de branche du 9 février 2015, se déroule au moins une fois tous les deux ans. Il porte sur le poste de travail occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, moyens alloués, compétences mises en œuvre, ...).

L'entretien se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, à savoir : un même support et à une fréquence identique mais en tenant compte exclusivement du temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste.

L'entretien d'évaluation professionnelle est mené par le manager de proximité. Pour les représentants du personnel qui, du fait de leur poids de mandat, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

A la demande du représentant du personnel, un entretien d'appréciation des compétences « métier » pourra être réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

#### **3.3.2 L'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat**

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience acquise au cours du mandat, un entretien d'appréciation des compétences, liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre.

La périodicité et les modalités de mise en œuvre de cet entretien relèvent de la compétence des entreprises ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

La direction des ressources humaines prend l'initiative d'inviter les représentants du personnel ayant un mandat B ou C à bénéficier de cet entretien.

L'appréciation des compétences exercées dans le cadre du mandat est assurée par l'employeur sous le regard croisé du représentant du personnel et d'un représentant de son organisation syndicale.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées en cours de mandat. Cette appréciation des compétences est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

La traçabilité de ces compétences permet de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leurs parcours professionnel.

En complément des dispositions prévues par la loi du 17 août 2015 relatives à la liste de compétences à inscrire au répertoire national des certifications professionnelles, un groupe de travail paritaire sera mis en place dans les 3 mois suivant la signature du présent accord afin de définir un modèle de référentiel des compétences observables pour, dans un premier temps, deux mandats, par exemple : un mandat électif et un mandat désignatif.

Ces travaux seront portés à la connaissance des entreprises de la branche.

W m BDS

### 3.3.3 L'entretien professionnel et de bilan

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel, réalisé tous les deux ans, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les souhaits d'évolution et les actions, par exemple de formation, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel au regard des compétences acquises sont explicités. Il est rappelé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel dit « de bilan », réalisé tous les six ans, permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel, et d'aborder le projet professionnel du salarié, au regard de ses souhaits, de ses compétences « métiers » et « mandat » et des besoins de l'entreprise ou du Groupe.

A ce titre, le représentant du personnel bénéficie du même dispositif que tous les salariés de l'entreprise.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'entreprise, ainsi :

- Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.
- Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.
- Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

### 3.4. Rémunération et Classification

#### 3.4.1 Evolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux réaffirment que la situation salariale (salaire de base et éléments variables) des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise/groupe, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur.

Il est également rappelé que les représentants du personnel, mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L.2411-1 et aux articles L.2142-1-1 et L.2411-2 du code du travail, dont le nombre d'heures de délégation légales, dont ils disposent, dépassent 30% de la durée de travail, bénéficient de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

#### 3.4.2 Evolution de la classification

A la fin du mandat, l'examen de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences effectivement exercées en lien avec la reprise effective d'une activité professionnelle.

Toutefois, en cours d'exercice du mandat, la classification du représentant du personnel peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées.

## Chapitre 4 : Mesures mises en œuvre à l'issue du mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions arrêtées dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

La reprise de l'activité professionnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

## 4.1 L'entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat afin de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien va permettre d'évoquer les souhaits du salarié en lien avec les compétences « métier » et « mandat (s) » acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition, en tant que de besoin.

Il est mené par le manager de proximité et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

- Mandat A : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines afin de préparer l'entretien si nécessaire.
- Mandat B : l'entretien est réalisé par le manager de proximité après échanges avec un gestionnaire des ressources humaines ; le manager peut solliciter sa participation à l'entretien.
- Mandat C : l'entretien est réalisé par un gestionnaire des ressources humaines.

Ainsi, lors de l'entretien de fin de mandat, sont examinés plus particulièrement :

- les compétences « métier » et leur degré d'acquisition en se référant entre autres aux entretiens professionnels.
- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat et en identifiant les métiers nécessitant la mise en œuvre de ces compétences.
- les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises de par l'activité professionnelle et le mandat.
- les besoins éventuels de formation et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité.

L'entretien professionnel visé à l'article 3.3.3 du présent accord est proposé, à l'issue de leur mandat, à tous les salariés porteurs d'un mandat syndical et aux salariés élus titulaires d'un mandat au sein de l'entreprise.

## 4.2 Les actions de formation pour la reprise de l'activité professionnelle

Suite à l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant la reprise d'activité seront proposés en tant que de besoin aux représentants du personnel, ces dispositifs étant adaptés à leur situation individuelle.

En fonction des souhaits du salarié mais aussi des compétences acquises lors de son activité professionnelle et au cours du mandat, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise, la reprise d'une activité professionnelle peut s'accompagner par la mise en œuvre d'actions et de parcours de formation adaptés au projet professionnel.

Ces mesures diffèrent selon la proximité du métier visé par rapport à celui occupé pendant ou avant la prise de mandat en termes de connaissances et de compétences.

### 4.2.1 L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un emploi de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat (s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires,

le gestionnaire des ressources humaines et le manager de l'entité d'accueil vont aider le salarié à identifier les connaissances et pratiques professionnelles devant être actualisées.

Un parcours de formation sera organisé pour permettre cette actualisation. Un tutorat peut également être proposé au salarié n'ayant pas exercé d'activité professionnelle opérationnelle du fait de l'exercice du mandat.

#### **4.2.2 Le parcours d'intégration**

Lorsque le représentant du personnel reprend une activité professionnelle au sein de la même filière professionnelle (métiers du risque, de traitement des opérations bancaires, du commercial, ...), un parcours d'intégration lui est proposé par la direction des ressources humaines.

Ce parcours, à travers notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle, des périodes de tutorat, va lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ce nouveau métier dans un environnement déjà connu.

#### **4.2.3 La formation « mobilité fonctionnelle »**

Lorsque, avec l'accord de l'entreprise, le représentant du personnel s'oriente sur une activité professionnelle éloignée, non seulement du métier précédemment exercé, mais aussi de la filière professionnelle dans laquelle évoluait le représentant du personnel avant sa prise de mandat, un parcours de formation préparant au changement est organisé.

L'emploi visé tient naturellement compte des besoins de l'entreprise mais aussi des compétences acquises et des souhaits du salarié qui ont pu être confortés par la mise en œuvre des autres dispositifs d'accompagnement détaillés ci-dessous.

### **4.3 Les autres dispositifs d'accompagnement**

#### **4.3.1 Le bilan de compétences**

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences. Le bilan va aider le salarié à finaliser son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises en cours de mandat et ses aptitudes et motivations personnelles.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité dans le cadre d'un Congé Individuel Formation ; la demande doit être adressée à l'OPACIF dont dépend l'entreprise et dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CIF.

Le bilan de compétences peut également être inclus dans un parcours de formation personnalisé et inclus dans une période de professionnalisation. Dans ce cas, la demande de financement relève d'OPCABAIA.

#### **4.3.2 La VAE**

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel, sur une durée significative, constituent une réelle expérience. La démarche de VAE permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP.

La direction des ressources humaines de l'entreprise s'engage à faciliter et accompagner cette démarche notamment en apportant une aide matérielle et logistique au salarié engageant une démarche de VAE

### 4.3.3 Autres dispositifs

Les partenaires sociaux rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont également des outils permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les directions des ressources humaines veilleront à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

## Chapitre 5 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Toutefois, pour les porteurs de mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur, les employeurs devront mettre en œuvre progressivement les dispositions du présent accord ; l'application de l'accord dans sa globalité devant être effective à fin juin 2018.

Un bilan sera effectué, au plus tard à la fin du premier semestre 2018, afin d'examiner les éventuelles révisions à apporter, et notamment la possibilité de prendre en compte les titulaires de mandats externes.

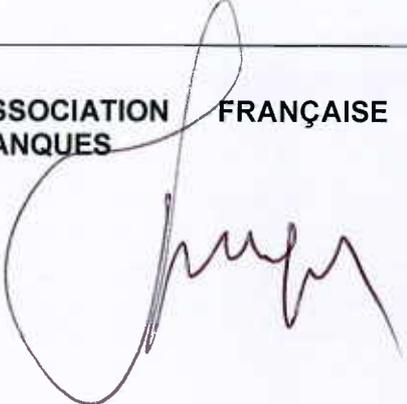
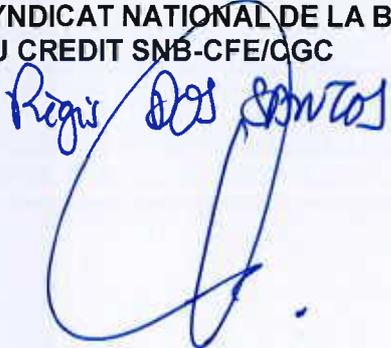
Six mois avant la fin du présent accord, les signataires se réuniront dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation, au regard du bilan établi.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris le 29 février 2016

En dix exemplaires



<p><b>ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES</b></p> 	<p><b>FÉDÉRATION C.F.T.C. BANQUES</b></p>
<p><b>FEDERATION C.F.D.T. BANQUES ET ASSURANCES</b></p> 	<p><b>SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE/CGC</b></p> <p><i>Régis Desfontaines</i></p> 
<p><b>FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE</b></p>	<p><b>FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO</b></p>