

Accord de branche relatif à la Gestion des Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences

MOTS CLÉS. - Accord, GPEC, développement professionnel, carrière, compétences

Mesdames, Messieurs,

La Commission Paritaire de la Banque s'est réunie au cours du premier semestre 2025 dans le cadre du renouvellement de l'accord de branche sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Cette négociation s'inscrit dans un contexte de transformations économiques, technologiques et réglementaires majeures, qui appellent une adaptation continue des compétences, des métiers et des parcours professionnels au sein de la branche bancaire.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de Branche sur la GPEC du 27 mai 2020, en cohérence avec l'accord sur la formation professionnelle du 5 février 2020 et de l'accord sur les métiers-repères et les emplois types en date du 16 mars 2023.

Dans cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité affirmer une ambition partagée pour :

- accompagner les transitions professionnelles dans un cadre sécurisé ;
- renforcer l'attractivité des métiers de la banque ;
- soutenir les dynamiques d'évolution des compétences ;
- promouvoir l'égalité professionnelle et l'inclusion ;
- anticiper les effets de l'allongement des carrières.

1

Une disposition innovante en matière de santé au travail et de gestion des âges : nouvelle périodicité de la visite médicale des 45 ans

Au titre de l'accompagnement des parcours des salariés expérimentés, les signataires ont introduit une disposition notable permettant une **souplesse dans l'organisation de la visite médicale de mi-carrière** prévue par l'article L.4624-2-2 du Code du travail.

En effet, sauf disposition contraire prévue par accord de branche, l'entreprise est tenue, en application du droit commun, d'organiser une visite médicale l'année des 45 ans du salarié.

Afin de tenir compte à la fois de la réalité des parcours professionnels et des contraintes pesant sur les services de santé au travail, les partenaires sociaux ont acté qu'à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, **cette visite pourra être organisée dans une plage d'âge élargie allant de 43 à 50 ans.**

Cette disposition vise à :

- offrir aux entreprises une latitude suffisante pour organiser la visite dans des conditions opérationnelles réalistes ;
- mieux articuler les temps clés de dialogue dans les parcours professionnels des salariés expérimentés ;
- garantir une mise en œuvre effective de ce droit, en facilitant sa programmation et son pilotage.

Elle constitue une **avancée** dans la gestion des parcours, du maintien dans l'emploi et de la santé au travail, en

cohérence avec les principes de la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers (GEPPMM) portés par l'accord.

L'accord s'organise autour de quatre axes structurants, détaillés ci-après.

TITRE I - L'Observatoire des métiers : un outil au service des politiques de l'emploi et de la formation

L'accord confirme le rôle central de l'**Observatoire des métiers de la banque**, outil paritaire mis en place depuis 2005, et défini dans l'accord du 5 février 2020 relatif à la formation professionnelle.

L'Observatoire poursuit ses missions d'étude et d'analyse pour :

- identifier les transformations liées aux évolutions technologiques actuelles et à venir, dont la digitalisation, l'Intelligence Artificielle, le traitement et l'exploitation des données, à l'évolution des attentes et des comportements des clients et des salariés, aux nouvelles contraintes règlementaires ou environnementales, par exemple qui vont influencer sur les emplois, les métiers, les qualifications et compétences des salariés du secteur ;
- identifier les compétences nécessaires et leur évolution : compétences-clés, évolution des métiers actuels exercés dans la Banque ;
- identifier les métiers en tension ou sensibles, en attrition et émergents ;
- formuler des constats, préconisations et alertes ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC en mettant à leur disposition les informations nécessaires ;
- participer à l'élaboration de référentiels des activités et des compétences nécessaires à l'élaboration des titres et diplômes et certifications ;
- analyser les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- constituer une source d'informations pour alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi et de formation ;
- apporter aux ressources humaines, au management, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans la construction des parcours professionnels ;
- constituer et suivre des bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, les caractéristiques démographiques des salariés (Profil de branche), sur la formation (rapport Formation), sur la situation comparée des femmes et des hommes (Rapport de Situation Comparée), les données salariales (rémunérations, participation et intéressement, Garantie Salariale Individuelle) et d'en assurer l'analyse qualitative. Le suivi des données démographiques sur les effectifs prend notamment en compte les évolutions par métiers-repères.
- Réaliser des enquêtes dans le cadre de suivis d'accords (sécurité, incivilités) ou dans le cadre de besoins ponctuels pour les groupes de travail paritaires notamment.

- **TITRE II. Encourager la mise en place de démarches de GEPPMM en entreprise : un levier pour l'évolution professionnelle**

L'accord incite les entreprises, y compris celles de moins de 300 salariés, à structurer une démarche de Gestion

des Emplois, des Parcours Professionnels et de la Mixité des Métiers (GEPPMM), en s'appuyant sur les outils et ressources développés par la branche.

L'objectif est d'accompagner les évolutions en cours (transitions numériques, IA, écologiques, démographiques) et cette démarche vise à renforcer l'adéquation entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises, tout en offrant aux salariés des perspectives d'évolution et de sécurisation de leurs parcours professionnels, dans un cadre favorisant l'égalité des chances et l'inclusion. Ces évolutions appellent également une adaptation des pratiques organisationnelles et managériales.

Dans ce cadre, **le présent accord introduit une souplesse nouvelle concernant l'organisation de la visite médicale de mi-carrière.**

Conformément à l'article L.4624-2-2 du Code du travail, les entreprises doivent organiser une visite médicale à 45 ans, sauf dérogation prévue par accord de branche.

Afin de tenir compte des contraintes pesant sur les services de santé au travail, **l'accord prévoit que cette visite puisse être organisée entre 43 et 50 ans.**

Elle peut être initiée par l'employeur, le service de prévention et de santé au travail, ou le salarié.

Cette disposition constitue une avancée pragmatique, permettant de :

- Garantir l'effectivité de la visite dans un cadre souple et adaptable aux réalités terrain ;
- Inscrire pleinement cette visite dans une logique de parcours et de prévention tout au long de la vie professionnelle.

TITRE III - Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires

L'accord réaffirme l'attention portée par la branche à l'emploi des publics prioritaires, notamment les personnes en situation de handicap ou de maladie chronique évolutive.

Un groupe de travail paritaire sera mis en place pour identifier les leviers d'action en matière d'intégration, d'adaptation des parcours et de maintien en emploi. Un bilan des actions sera présenté à la CPNE.

• TITRE IV - Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter du 1er juillet 2025.

Un bilan d'étape sera présenté à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) à mi-parcours.

En fonction de ce bilan, les parties signataires pourront procéder à une révision partielle de l'accord.

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ de la Convention Collective Nationale de la Banque.

Le texte intégral de l'accord est disponible sur l'extranet AFB.

La Direction des Affaires Sociales reste à votre disposition pour tout complément d'information.

André-Guy TUROCHE

Directeur des Affaires Sociales