

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE du 10 janvier 2000 ACCORDS PROFESSIONNELS

Version mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre

# 2025



14<sup>e</sup> édition



ISBN : 979-10-979504-0-8

© 2025 - AFB - Association Française des Banques

18, rue La Fayette 75440 Paris cedex 09

Toute reproduction, totale ou partielle, de la présente publication est interdite sans autorisation écrite de l'AFB ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC - 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris), conformément aux dispositions du code de la propriété intellectuelle.





## SOMMAIRE

- ◆ Arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque et d'accords conclus dans le cadre de celle-ci (n° 2120) 16

### CONVENTION COLLECTIVE DU 10 JANVIER 2000

#### Titre I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES 20

- ◆ Article 1 : Champ d'application 20
- ◆ Article 2 : Durée 21
- ◆ Article 3 : Adhésion 21
- ◆ Article 4 : Modes d'évolution de la convention collective 21
- ◆ Article 5 : Modalités de transition 22

#### Titre II – DIALOGUE SOCIAL 23

##### chapitre 1

#### COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI 23

- ◆ Article 6 : Compétences des commissions 23
- ◆ Article 7 : Organisation générale 23
- ◆ Article 8 : Fonctionnement 25
- ◆ Article 9 : Indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires 30

**chapitre 2**

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	31
◆ Article 10 : Liberté syndicale	31
◆ Article 11 : Autorisations d'absence	32
◆ Article 12 : Congés des permanents syndicaux	36
◆ Article 13 : Délégués du personnel	37
◆ Article 14 : Comités d'entreprise et d'établissement	37
◆ Article 15 : Comité central d'entreprise	38
◆ Article 16 : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	39
◆ Article 17 : Réintégration professionnelle	39

**Titre III – CONTRAT DE TRAVAIL 40****chapitre 1**

EMBAUCHE – PÉRIODE D'ESSAI	40
◆ Article 18 : Embauche	40
◆ Article 19 : Période d'essai	41

**chapitre 2**

CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE	42
◆ Article 20 : Contrat d'auxiliaire de vacances	42
◆ Article 21 : (réservé)	42

**chapitre 3**

PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DÉONTOLOGIE	43
◆ Article 22 : Liberté d'opinion	43
◆ Article 23 : Non-discrimination et égalité professionnelle	43
◆ Article 24 : Principes de déontologie	44

**chapitre 4**

SANCTIONS	45
◆ Article 25 : Sanctions	45

## chapitre 5

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	46
◆ Article 26 : Licenciement pour motif non disciplinaire	46
◆ Article 27 : Licenciement pour motif disciplinaire	48
◆ Article 28 : Licenciement en cas de condamnation	49
◆ Article 29 : Licenciement pour motif économique	49
◆ Article 30 : Préavis	53
◆ Article 31 : Départ à la retraite	54
◆ Article 32 : Mise à la retraite	55

## Titre IV – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 56

### chapitre 1

CLASSIFICATION	56
◆ Article 33 : grille de classification	56
◆ Article 34 : grille de correspondance	61
◆ Article 35 : métiers-repères	61

### chapitre 2

ÉVALUATION	62
◆ Article 36 : évaluation	62

### chapitre 3

MOBILITÉ	63
◆ Article 37 : mobilité	63

### chapitre 4

FORMATION	64
◆ Article 38 : formation	64

<b>Titre V – RÉMUNÉRATION</b>	<b>66</b>
<b>chapitre 1</b>	
DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE	66
◆ Article 39 : versement et composition des salaires de base	66
◆ Article 40 : salaires minima conventionnels	66
◆ Article 41 : garantie salariale individuelle	67
◆ Article 42 : négociation annuelle de branche	68
◆ Article 43 : prime de diplôme	69
◆ Article 44 : prime de transport	70
◆ Article 45 : indemnités diverses	70
<b>chapitre 2</b>	
MODALITÉS D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE	71
◆ Article 46 : principe d'application	71
◆ Article 47 : modalités de versement des salaires	71
◆ Article 48 : mesures salariales	72
<b>Titre VI – PARTICIPATION</b>	<b>73</b>
◆ Article 49 : participation des salariés aux résultats	73
<b>Titre VII – GARANTIES SOCIALES</b>	<b>74</b>
◆ Article 50 : mise en œuvre des garanties sociales	74
<b>chapitre 1</b>	
MATERNITÉ-ADOPTION	75
◆ Article 51 : maternité	75
◆ Article 52 : adoption	76
◆ Article 53 : dispositions diverses	77

**chapitre 2**

MALADIE	78
◆ Article 54 : maladie(*)	78
◆ Article 55 : temps partiel thérapeutique	80
◆ Article 56 : maladie de longue durée	81
◆ Article 57 : absences pour maladie ou cure thermale non rémunérée	81

**chapitre 3**

INVALIDITÉ	82
◆ Article 58 : invalidité	82

**chapitre 4**

CONGÉS PARTICULIERS	83
◆ Article 59 : absences pour événements familiaux	83
◆ Article 60 : autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié	85

**Titre VIII – TEMPS DE TRAVAIL  
AVENANT DU 29 MAI 2001** 87**chapitre 1**

DURÉE DU TRAVAIL	87
◆ Article 61 : temps de travail effectif	87
◆ Article 62 : heures supplémentaires et repos compensateur	88
◆ Article 63 : répartition du temps de travail	89

**chapitre 2**

CONGÉS PAYÉS	89
◆ Article 64 : droits à congés payés	89
◆ Article 65 : période de référence – acquisition des droits	90
◆ Article 66 : ordre de départ en congé – prise des congés	91

**chapitre 3**

JOURS FÉRIÉS	92
◆ Article 67 : principe	92
◆ Article 68 : dispositif d'application	92

<b>ANNEXES</b>	<b>94</b>
<b>Titre I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>95</b>
♦ annexe I : Modalités de transition	95
<b>Titre III – CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>98</b>
♦ annexe II : Commission paritaire de recours interne	98
<b>Titre IV – GESTION DES RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>100</b>
♦ annexe III : Glossaire	100
♦ annexe IV : Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification conventionnelle	102
♦ annexe V : Métiers-repères	103
<b>Titre V – RÉMUNÉRATION</b>	<b>109</b>
♦ annexe VI : Grille de salaires annuels minima de branche hors ancienneté	109
♦ annexe VII : Grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté	109
♦ annexe VIII : Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41)	109
♦ annexe IX : Prime de transport	110
♦ annexe X : Références pour l'application de l'article 45 (indemnités diverses)	111
<b>RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE</b>	<b>112</b>
<b>ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001</b>	<b>114</b>
♦ Arrêté du 23 octobre 2001 portant extension d'un accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques	132

- ◆ Arrêté du 24 décembre 2001 portant extension d'un avenant du 12 novembre 2001 à l'accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques 135

## **ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRES** 137

- ◆ Avenant à l'accord du 25 février 2005 sur les retraites professionnelles bancaires 159

## **ACCORD DU 9 JUILLET 2008 SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE** 162

- ◆ Arrêté du 21 avril 2009 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 174

## **ACCORD DU 26 MAI 2009 CONCLU EN APPLICATION DU TITRE III-B DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 ET DE LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL** 176

- ◆ Arrêté du 18 décembre 2009 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 193

## **ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION « APPROBATION »** 195

- ◆ Arrêté du 26 avril 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de la banque 200

<b>ACCORD DU 17 JUIN 2011 RELATIF AU HARCELEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL</b>	<b>202</b>
◆ Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la banque	215
<b>ACCORD DU 20 AVRIL 2012 SUR LA CRÉATION DE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES À COMPÉTENCE FERMÉE POUR LA PROFESSION BANCAIRE (SSTIB)</b>	<b>217</b>
<b>ACCORD SALARIAL DU 5 FEVRIER 2013*</b>	<b>226</b>
◆ Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	233
<b>ACCORD DU 17 MARS 2017 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE, A LA MIXITE ET A LA PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE</b>	<b>235</b>
◆ Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective de la banque	255
<b>AVENANT DU 8 DECEMBRE 2017 AUX ARTICLES 6, 7 ET 8 DU TITRE II, CHAPITRE 1 « COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000</b>	<b>257</b>
◆ Arrêté du 31 octobre 2018 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale de la banque	262
<b>ACCORD DE CONSTITUTION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES "ATLAS, SOUTENIR LES COMPETENCES" DU 20 DECEMBRE 2018</b>	<b>264</b>

\* Certaines dispositions de cet accord ne sont plus en vigueur. Restent en vigueur les mesures concernant la période de 15 ans pour les niveaux J et K, ainsi que celles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

**ACCORD SUR LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE DANS LES BANQUES  
DU 5 FÉVRIER 2020** 309

**4<sup>ÈME</sup> AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021  
À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF  
AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES  
(PEI DE BRANCHE)** 357

**AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021  
À L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT  
DE BRANCHE DES BANQUES  
DU 21 NOVEMBRE 2017** 375

**2<sup>ÈME</sup> AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021  
À L'ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007  
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE  
COLLECTIF INTERENTREPRISES  
(PERCO-I DE BRANCHE)** 401

**ACCORD DU 23 JUIN 2022 RELATIF À LA  
RECONVERSION OU LA PROMOTION  
PAR ALTERNANCE DANS LA BANQUE** 418

- ◆ Arrêté du 23 septembre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) 437

**ACCORD DE RÉÉVALUATION  
DES SALAIRES MINIMA DE LA BRANCHE  
BANQUE INFÉRIEURS AU SMIC  
DU 21 JUILLET 2022** 439

- ◆ Arrêté du 5 octobre 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) 443

<b>ACCORD RELATIF À LA SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS DANS LES POINTS DE VENTE BANCAIRES DU 8 SEPTEMBRE 2022</b>	<b>445</b>
◆ Arrêté du 31 mars 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la banque (n° 2120)	462
<b>AVENANT DU 16 MARS 2023 À L'« ACCORD DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES MINIMA DE LA BRANCHE BANQUE INFÉRIEURS AU SMIC » DU 21 JUILLET 2022</b>	<b>464</b>
<b>ACCORD SALARIAL DU 31 MARS 2023</b>	<b>466</b>
◆ Arrêté du 23 mai 2023 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la banque (n° 2120)	470
<b>ACCORD SALARIAL DU 25 AVRIL 2024</b>	<b>472</b>
<b>ACCORD SUR LES INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/ VIOLENCES À L'ENCONTRE DES SALARIÉS DES BANQUES DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DU 14 NOVEMBRE 2024</b>	<b>476</b>
<b>ACCORD SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DU 13 DECEMBRE 2024</b>	<b>490</b>
<b>ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES BANQUES DU 10 AVRIL 2025</b>	<b>506</b>
<b>ACCORD SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) DANS LA BANQUE DU 27 JUIN 2025</b>	<b>525</b>
<b>INDEX LEXICAL</b>	<b>539</b>



## AVERTISSEMENT

Par arrêté d'extension ci-joint du 17 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004), la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, ses annexes et des accords conclus dans le cadre de celle-ci ont été étendus et sont ainsi rendus obligatoires pour toutes les entreprises, même non adhérentes à l'AFB, agréées en qualité de banques en application de l'article L. 511-9 du Code monétaire et financier, à l'exclusion de celles qui au 30 juin 2004 relevaient du champ d'application de la Convention collective des sociétés financières (membres de catégorie 2 affiliés à l'ASF) et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève de la Convention collective de la Bourse.

Les dispositions exclues de l'extension (quatre au total) et celles ayant fait l'objet de réserves sont annotées et signalées par des astérisques (\*), (\*\*).

Décrets, arrêtés, circulaires  
Conventions collectives

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale

## **ARRÊTÉ DU 17 NOVEMBRE 2004 PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE CELLE-CI (N° 2120)**

NOR : SOCT0412195A

Le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, complétée par dix annexes ;

Vu l'avenant du 3 juillet 2000 modifiant l'article 11, relatif aux autorisations d'absence, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 29 mai 2001 créant le titre VIII, relatif à la durée du travail, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 3 septembre 2001 relatif aux primes de diplôme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 29 octobre 2002 remplaçant les annexes VI et VII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 27 novembre 2002 sur la sécurité des agences bancaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 16 juillet 2004 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 août 2003 et du 8 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du

11 octobre 2004 ;

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la bourse, les dispositions :

- de ladite convention collective nationale, complétée par dix annexes, à l'exclusion :
- de l'avant-dernier alinéa du paragraphe a de l'article 29-2 (Procédure pour licenciement collectif pour motif économique) du chapitre 5 (Rupture du contrat de travail) du titre III susmentionné, contraire aux dispositions combinées des articles L. 321-1, alinéa 2, et L. 321-1-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail ;
- des termes : « et mise » de l'article 31 (Départ et mise à la retraite) du chapitre 5 susmentionné et des termes : « ou la mise » figurant au premier alinéa du même article 31 qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;
- du dernier alinéa de l'article 50 (Mise en œuvre des garanties sociales) du titre VII (Garanties sociales), contraire à l'article L. 132-2-2 (III) du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
- de l'annexe VIII.

Le troisième alinéa de l'article 20 (Contrat d'auxiliaire de vacances) du chapitre 2 (Contrat de travail spécifique) du titre III (Contrat de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 122-1-1 (3°) du Code du travail, les auxiliaires de vacances occupent des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Le cinquième alinéa de l'article 20 susvisé est étendu sous réserve de l'application du principe posé par l'article L. 122-3-3 du Code du travail, la rémunération que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne pouvant être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupé à un poste identique.

Le premier alinéa de l'article 23 (Non-discrimination et égalité professionnelle) du chapitre 3 (Principes généraux et déontologie) du titre III (Contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du Code du travail qui impose le respect du principe de non-discrimination du recrutement au licenciement.

Le paragraphe a de l'article 29-2 (Procédure pour licenciement collectif pour motif économique) du chapitre 5 (Rupture du contrat de travail) du titre III susvisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-1 et L. 321-3 et suivants du Code du travail.

Le paragraphe b de l'article 29-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-1 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 1<sup>er</sup> décembre 1998), les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements s'appliquant à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non aux seuls salariés du service ou de l'établissement concerné par la restructuration.

Le deuxième alinéa de l'article 31 (Départ et mise à la retraite) du chapitre 5 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du Code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 31 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du Code du travail et de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978.

Le dernier alinéa de l'article 38 (Formation) du chapitre 4 (Formation) du titre IV (Gestion des ressources humaines) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 934-2 du Code du travail tel qu'il résulte de l'article 16 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la négociation de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle étant désormais triennale.

L'article 59-1 (Autorisation d'absence) du chapitre 4 (Congés particuliers) du titre VII (Garanties sociales) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du Code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 59-1 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du Code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998), les jours d'absence pour événements familiaux ne devant

pas nécessairement être pris le jour de l'événement mais dans une période raisonnable l'entourant ;

- de l'avenant du 3 juillet 2000 modifiant l'article 11 relatif aux autorisations d'absence à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant du 29 mai 2001 créant le titre VIII (Temps de travail) à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 62 (Heures supplémentaires et repos compensateur) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, Multipress c/Boutiller) ;

- de l'accord du 3 septembre 2001 relatif aux primes de diplôme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- de l'accord du 29 octobre 2002 remplaçant les annexes VI et VII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective nationale susvisée.

Les deux grilles de salaires annuels sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée ;

- de l'accord du 27 novembre 2002 sur la sécurité des agences bancaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant du 16 juillet 2004 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale et des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et lesdits accords.

## **Article 3**

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004.  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle



## TITRE I

# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### **Article 1 : CHAMP D'APPLICATION (\*)**

La présente convention est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Elle s'applique, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises agréées en qualité de banques en application de l'article L. 511-9 du Code monétaire et financier, à l'exclusion de celles qui, au 30 juin 2004, relevaient du champ d'application de la convention collective des sociétés financières. Elle pourra être adaptée, dans un cadre paritaire, aux territoires d'outre-mer, sous réserve de la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent que le champ d'application visé à l'alinéa précédent est étendu au Groupe Banques Populaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-16 du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-5 du Code du travail (nouveau).

La présente convention règle les rapports entre les employeurs définis ci-dessus et leurs salariés, embauchés à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion du personnel de ménage, d'entretien, de gardiennage et de restauration.

Toutefois, une ou plusieurs catégories exclues à l'alinéa précédent peuvent, par voie d'accord d'entreprise, relever de tout ou partie de la présente convention sous réserve que d'autres conventions collectives professionnelles ne leur soient pas applicables.

En outre, les salariés, relevant de ces activités et bénéficiant au 31 décembre 1999 de l'intégralité de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952, entrent dans le champ d'application de la présente convention.

L'employeur peut proposer à l'embauche aux salariés ne relevant pas de la présente convention collective de leur appliquer volontairement celle-ci, à l'exception des articles 33, 34, 35, 39, 40, 41 et 42.

La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile, sous réserve de dispositions particulières telles que définies par la législation en vigueur.

(\*) L'alinéa 2 a été modifié par avenant du 16 juillet 2004 étendu par arrêté du 17 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004).

## Article 2 : DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

## Article 3 : ADHÉSION

### ■ *article 3-1 : principe*

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau) ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non-signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur [(article L. 132-9 du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-3 du Code du travail (nouveau)] notamment dans le cas visé au paragraphe 3-2 ci-dessous.

### ■ *article 3-2 : adhésion collective*

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1 peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-5 du Code du travail (nouveau).

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau) et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

## Article 4 : MODES D'ÉVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

### ■ *article 4-1 : révision*

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception

précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les trois mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

#### ■ **article 4-2 : dénonciation**

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 2222-6, L. 2261-9 à 11 et L. 2261-13 à 14 du Code du travail (nouveau) moyennant un préavis de trois mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE) compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été explicitement prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

#### ■ **article 4-3 : modalités particulières**

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4-2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre 1 du titre IV, articles 40, 41, 42-3 et 48.

### **Article 5 : MODALITÉS DE TRANSITION**

L'annexe I fixe les dates de référence à prendre en compte pour l'application de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 ou de la présente convention collective pour les situations commençant antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou postérieurement au 31 décembre 1999.

## TITRE II

# DIALOGUE SOCIAL



### C H A P I T R E 1

## COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI<sup>(\*)</sup>

### Article 6 : COMPÉTENCES DES COMMISSIONS<sup>1</sup>

La **Commission paritaire de la banque** a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. négocie les points relevant d'une négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ;
2. émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise ;
3. émet des avis sur les demandes de recours formulées en cas de licenciement pour motif disciplinaire au titre de l'article 27-1 de la présente convention collective ou en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans<sup>(\*\*)</sup>.

La **Commission paritaire nationale de l'emploi** a les compétences fixées par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels sur la formation et l'emploi.

### Article 7 : ORGANISATION GÉNÉRALE

La Commission paritaire de la banque est constituée, d'une part, des repré-

<sup>1</sup> Modifié par l'accord de transposition de l'accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, du 8 juillet 2005.

<sup>(\*)</sup> L'avenant du 8 décembre 2017 relatif à la création de la CPPNI a modifié les articles 6, 7 et 8 (cf. pages 257 et suivantes).

<sup>(\*\*)</sup> Disposition modifiée par l'art. 27 de la loi du 9 novembre 2010 relative à la mise à la retraite du salarié par l'employeur, autorisant l'employeur à mettre un salarié à la retraite à partir de 70 ans.

sentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (trois membres par organisation syndicale) et, d'autre part, des représentants des employeurs<sup>(1)</sup> (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés) ; la parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La présidence de la Commission paritaire de la banque est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'Association Française des Banques (AFB).

La Commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées à l'article 8 :

- ◆ se réunir en formation plénière (au moins une fois par an) au titre des points 1 et 3 de l'article 6 ;
- ◆ en formation « interprétation et conciliation » ;
- ◆ en formation « recours » (lorsque l'application de l'article 27-1 le nécessite).

Lorsque la Commission paritaire de la banque se réunit en formation plénière, les membres de droit peuvent, en cas d'absence, se faire représenter par un membre désigné par la fédération nationale syndicale ou, à défaut, par le syndicat national, représentatif au niveau de la branche.

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires pour étudier des sujets particuliers.

Elle établit un règlement intérieur<sup>(2)</sup> qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité des membres composant la Commission paritaire de la banque<sup>(\*)</sup>.

En l'absence de règlement intérieur approuvé, la Commission paritaire de la banque peut être réunie dans toutes ses formations.

(1) Tels que définis par le champ d'application de la présente convention collective (article 1) et les éventuelles modifications de ce champ qui pourront intervenir en application de l'article 3-2.

(2) Celui-ci prévoit notamment que :

- à l'issue de chaque réunion, est établi un procès-verbal faisant état des positions exprimées et en particulier des propositions de chaque partie en leur dernier état ;
- l'absence d'accord signé au terme de la dernière réunion prévue entraîne l'échec de la négociation qui est formalisé par un procès-verbal de désaccord consignnant les propositions respectives des parties ;
- la Commission paritaire de la banque précise les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques.

(\*) Cf. Règlement intérieur de la Commission paritaire de la banque pages 110 et 111.

## Article 8 : FONCTIONNEMENT<sup>1</sup>

Les membres de la Commission paritaire de la banque sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

Pour les formations « interprétation et conciliation » et « recours », les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs peuvent, le cas échéant, désigner d'une manière permanente, en lieu et place des membres de droit, leurs représentants pour une durée d'un an sauf cas exceptionnels, l'objectif étant d'assurer une continuité dans la représentation.

Dans tous les cas, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent l'AFB et les employeurs concernés des désignations par écrit.

Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention collective ou par une décision de la Commission paritaire de la banque, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins dix jours ouvrés à l'avance, aux membres de la Commission paritaire de la banque, tels qu'ils ont été désignés par les organisations syndicales de salariés pour la formation concernée par la réunion ; cette convocation devra en tout état de cause préciser l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la Commission est appelée à se réunir.

### ■ **article 8-1 : formation « interprétation et conciliation »**

La Commission paritaire de la banque se réunit en formation « interprétation et conciliation » lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par la délégation des employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception pour émettre un avis sur :

- ◆ les problèmes d'interprétation de la présente convention et des accords collectifs de branche,
- ◆ les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

La Commission paritaire de la banque, réunie en formation « interprétation et conciliation », est ainsi composée :

- ◆ une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant deux membres au plus par organisation,

<sup>1</sup> Modifié par l'accord de transposition de l'accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, du 8 juillet 2005.

- ◆ une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette formation doit se réunir dans les trois mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la Commission. Il sera transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et à l'AFB.

En cas de divergence d'opinions sur un problème d'interprétation de texte, la Commission nationale de la négociation collective pourra être saisie conformément à la législation en vigueur.

#### ■ **article 8-2 : formation « recours »<sup>(\*)</sup>**

La Commission paritaire de la banque a en l'espèce pour mission d'émettre des avis sur les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire dans le cadre de l'article 27-1 de la présente convention.

À ce titre, elle se réunit en formation ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant au plus cinq membres, à raison d'un par organisation,
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés visée ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La formation se réunit dans les vingt et un jours calendaires suivant la réception, par le secrétariat de la Commission paritaire de la banque, de la demande formulée par le salarié sanctionné. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière disciplinaire afin de préparer la réunion, l'intéressé et les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs peuvent

(\*) Modifié par l'accord du 29 mai 2007 et par l'accord du 7 décembre 2015.

consulter, pendant la demi-journée qui précède la réunion, le dossier constitué par la direction de la banque, à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite<sup>(\*)</sup>, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle peut être consulté, par les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs, pendant la demi-journée qui précède la réunion à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Ces dossiers sont de nature strictement confidentielle.

Au cours de la réunion sont entendus :

- l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant à la profession, ou travaillant dans une entreprise bancaire appartenant au même groupe bancaire que le salarié et, dans ce cas, dûment mandaté par un syndicat représentatif dans la profession<sup>(\*\*)</sup> ;
- un représentant de la banque ou deux, le cas échéant.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs émettent, après le délibéré qui suit immédiatement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par délégation, le(s)quel(s) est(sont) communiqué(s) aux parties sous pli recommandé avec accusé de réception.

### ■ **article 8-3 : commission paritaire nationale de l'emploi**

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), créée en novembre 2004, a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche, sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Elle exerce l'ensemble des pouvoirs et attributions qui lui sont conférés par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels.

(\*) Disposition modifiée par l'art. 27 de la loi du 9 novembre 2010 relative à la mise à la retraite du salarié par l'employeur, autorisant ce dernier à mettre un salarié à la retraite à partir de 70 ans.

(\*\*) Interprétation de l'article 8-2 validée en CPB du 15 décembre 2022: • Si le salarié accompagnant le salarié licencié est délégué syndical ou représentant syndical d'un syndicat représentatif au niveau de la branche ou élu dans un CSE sur une liste d'organisation syndicale représentative au niveau de la branche, rien ne lui sera demandé : il sera présumé comme ayant un mandat de son syndicat pour assister ou représenter le salarié concerné, qui l'aura sollicité. • En revanche, s'il est délégué syndical ou représentant syndical d'un syndicat non représentatif au niveau de la branche ou élu d'un CSE sans étiquette ou sur une liste d'une organisation syndicale non représentative au niveau de la branche, il lui faudra un mandat d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche (sauf s'il est n'est pas un salarié du même groupe bancaire que le salarié concerné). • Il s'agit d'une présomption de mandat, d'une interprétation souple qui allège la procédure. Cette interprétation est validée par l'ensemble de la commission paritaire de la banque le 15 décembre 2022 et n'appelle pas de modification du texte de l'article 8-2.

Ainsi l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 rappelle qu'en matière de formation professionnelle, les CPNE ont pour mission :

- ◆ de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- ◆ de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- ◆ de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- ◆ de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et des décisions qu'elle prend au titre des compétences visées ci-dessous,
- ◆ favoriser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

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

- ◆ faire connaître les priorités professionnelles en matière d'emploi et de qualification aux organismes chargés du financement des congés individuels de formation sans préjudice des droits du salarié concernant sa demande,
- ◆ déterminer les qualifications professionnelles pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation, et celles qui peuvent faire l'objet d'une certification dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord,
- ◆ examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- ◆ élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés handicapés,
- ◆ examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, et mettre à disposition, entre autres, des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel le résultat de cet examen,

- ◆ examiner les modalités de mise en œuvre des orientations professionnelles relatives à la formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles,
- ◆ examiner les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, notamment par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes. À cet égard, elle peut saisir le comité de pilotage de l'Observatoire pour proposer des sujets d'études,
- ◆ formuler les priorités de financement dans le cadre des financements mutualisés.

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de 15 membres<sup>(1)</sup>, chacune des 5 organisations syndicales représentatives désignant 3 représentants,
- d'une délégation patronale composée d'un nombre de membres équivalent.

La présidence de la CPNE est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'Association Française des Banques (AFB).

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette commission se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous, soient réunies :

1. une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s),
2. une majorité d'organisations ne s'y oppose pas.

(1) Lorsque l'un des membres titulaires de la commission est absent, il peut se faire représenter par un salarié dûment mandaté.

## **Article 9 : INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES**

### **a) PARTICIPATION AUX RÉUNIONS**

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires de branche sur présentation de justificatifs et selon les modalités fixées en Commission paritaire de la banque.

Ces frais sont pris en charge par les employeurs et réglés aux salariés par l'intermédiaire de leur employeur.

### **b) PRÉPARATION DES RÉUNIONS**

Il est alloué, pour la préparation des réunions paritaires professionnelles résultant de l'application du présent article, trente-cinq demi-journées par an à chaque organisation syndicale de salariés, à charge pour elle de les attribuer au profit d'un ou de plusieurs membres de la Commission paritaire de la banque.

Chaque organisation syndicale de salariés informe simultanément la direction des affaires sociales de l'AFB et le responsable, chargé des relations sociales de la banque concernée, des noms des bénéficiaires de ces demi-journées et du nombre total de demi-journées attribué à chacun pour préparer une réunion.

Chaque bénéficiaire informe au moins deux jours francs avant leur utilisation — qui ne peut être inférieure à une demi-journée — la direction des affaires sociales de l'AFB et l'employeur ou son représentant de la date ou des dates où il utilisera la ou les demi-journée(s) que son organisation lui aura attribuée(s).

Ce temps alloué pour la préparation des réunions paritaires professionnelles est considéré comme temps de travail et est rémunéré comme tel.

Ces trente-cinq demi-journées ne peuvent pas donner lieu à un dépassement quelconque, ni à un report, ni à une indemnisation, si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

## C H A P I T R E 2

**DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS  
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL****Article 10 : LIBERTÉ SYNDICALE**

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national sont de droit représentatives au sein de la branche professionnelle ainsi que des établissements bancaires. Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion à l'initiative d'une organisation syndicale représentative, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins mille salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatif au niveau de la branche ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé délégué national ou central.

Dans les entreprises de plus de deux mille salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

## Article 11 : AUTORISATIONS D'ABSENCE

### ■ *article 11-1 : dispositions générales*

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, prioritairement au niveau des instances fédérales ou nationales, en permettant aux salariés des entreprises, telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> — champ d'application, de bénéficier d'autorisations d'absence.

Deux quotas, exprimés en jours ouvrés, sont calculés au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré<sup>(1)</sup> au 31 décembre de l'année précédente, permettant à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise afin d'assurer :

- ◆ fonctionnement des instances syndicales (ce quota est dénommé ci-après : quota instances syndicales),
- ◆ la participation aux congrès syndicaux (ce quota est dénommé ci-après : quota congrès syndicaux).

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence visées au dernier alinéa de l'article 11-2, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du Code du travail (ancien) devenu L. 2143-13 et suivants du Code du travail (nouveau).

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

---

(1) Correspond à l'indicateur n° 111 du bilan social pour les entreprises soumises à cette obligation.

## ■ **article 11-2 : quota instances syndicales**

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

- jusqu'à 200 salariés : 2 jours ouvrés,
- jusqu'à 300 salariés : 3 jours ouvrés,
- jusqu'à 400 salariés : 4 jours ouvrés,
- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés,
- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés,
- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés,
- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés,
- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés,
- jusqu'à 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,

auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,

sachant que les modalités d'attribution des jours ouvrés de la première tranche du barème inférieur à 1 000 salariés s'appliquent à toutes les tranches supplémentaires.

Pour chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise mais représentative au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le barème figurant à l'alinéa précédent est applicable par rapport à l'effectif rémunéré de l'établissement ou à l'effectif rémunéré cumulé des établissements<sup>(1)</sup>.

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés.

Toutefois, la fédération ou le syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, de chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou de la branche professionnelle peut adresser à l'AFB, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 11-1.

Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le quota de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce quota, et au-delà jusqu'à un

(1) La notion d'établissement étant celle définie par la législation pour le Comité d'établissement.

maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, une organisation syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

Si pour une raison quelconque, il est mis fin au mandat d'un salarié bénéficiaire de ce dispositif, il appartient à l'organisation syndicale, qui avait désigné ce salarié, d'en informer l'AFB au plus tard dans un délai de 15 jour calendaire à compter de la fin du mandat.

Les coordonnées de l'éventuel nouveau bénéficiaire doivent être portées à la connaissance de l'AFB par son organisation syndicale au moins 15 jours calendaires avant la première demande d'absence présentée à ce titre dans son entreprise par l'intéressé, sachant que celui-ci ne peut bénéficier que du solde non utilisé par le précédent bénéficiaire.

Les entreprises sont informées par l'AFB de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale. Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

### ■ **article 11-3 : quota congrès syndicaux**

Il est attribué, à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise, un nombre de jours ouvrés d'autorisations d'absence calculé par rapport à l'effectif rémunéré de l'entreprise, tel que défini dans l'article 11-1 du présent article, ou de l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de ce ou de ces établissements selon le barème suivant :

- ◆ jusqu'à 1 000 salariés : 3 jours ouvrés
- ◆ auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 3 jours ouvrés.

Si au cours d'une année ce quota s'avérait insuffisant pour une organisation syndicale, celle-ci peut demander des autorisations d'absence en utilisant le quota instances syndicales.

### ■ **article 11-4 : délai d'information préalable**

#### QUOTA INSTANCES SYNDICALES

Les demandes sont présentées au moins 8 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou, le cas échéant, du délégué syndical national ou central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

#### QUOTA CONGRÈS SYNDICAUX

Les demandes sont présentées au moins 30 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou du délégué syndical national ou délégué syndical central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

### ■ **article 11-5 : niveau maximum d'absences**

Le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article 11, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement<sup>(1)</sup> en cas de pluralité d'établissements.

Il est égal à :

- 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés<sup>(2)</sup>,
- 1 %<sup>(3)</sup> de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés<sup>(2)</sup>.

Pour une entreprise ou un établissement<sup>(1)</sup> de moins de 1 000 salariés<sup>(2)</sup>, ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2 %<sup>(3)</sup> pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

Ces niveaux pourront être renégociés par accord signé au sein des entreprises, afin d'être adaptés et améliorés.

(1) Cf. page 31.

(2) Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente.

(3) Ce chiffre est, le cas échéant, arrondi au nombre entier le plus proche.

**■ article 11-6 : date d'effet**

Les présentes dispositions de l'article 11 — autorisations d'absence — se substituent, avec effet au 16 février 2000, à celles de l'article 11 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Les jours pris au titre de l'ancien article 11 depuis le 16 février 2000 jusqu'à la date de signature du présent article s'imputent sur les droits de l'article 11-2 — quota instances syndicales — et de l'article 11-3 — quota congés syndicaux.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui peuvent exister au niveau de l'entreprise et ne remettent pas en cause les dispositions existantes d'entreprise plus favorables.

**Article 12 : CONGÉS DES PERMANENTS SYNDICAUX**

Une organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salariés pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde, leur désignation ne prenant effet qu'à partir de la réception par l'employeur de l'accord du salarié désigné.

Lorsque le congé arrive à échéance et que le salarié ne l'a pas renouvelé avec un délai de prévenance de trois mois, le salarié concerné est réintégré dans l'entreprise dans son emploi ou dans un emploi similaire. Des mesures spécifiques à chaque entreprise sont prises, le cas échéant, pour faciliter sa réintégration professionnelle.

Avant sa réintégration, un entretien d'orientation de carrière a lieu à la demande de l'intéressé avec un responsable des ressources humaines de l'entreprise afin d'envisager une formation destinée à sa réintégration professionnelle.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la fédération, ou, à défaut, d'un syndicat national représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Les alinéas 3 et 4 du présent article s'appliquent lorsque cette mise à disposition arrive à échéance.

### **Article 13 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilité et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges. Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- ◆ le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- ◆ le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculés conformément au Code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 14 : COMITÉS D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT**

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en vigueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- ◆ le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- ◆ le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculés conformément au Code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise

ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### **Article 15 : COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE**

Le comité central comprend au maximum vingt membres titulaires et vingt membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité pourra faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des comités d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Au cas où la règle utilisée ne permet pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales et éventuellement les élus non présentés par une organisation syndicale, le ou les sièges en suspens sont attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des comités d'établissement dans le collège considéré.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont pourvus selon des modalités propres à chaque entreprise.

Les sièges éventuellement attribués aux élus non présentés par une organisation syndicale sont pourvus à l'issue d'une élection organisée dans chaque collège concerné à laquelle participent exclusivement les membres élus titulaires des comités d'établissement non présentés par une organisation syndicale.

Sont élus les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix. En cas de partage des voix, le siège est attribué au plus âgé.

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de deux ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

## **Article 16 : COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de cinquante salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premiers et deuxièmes alinéas de l'article L. 434-10 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-44 et R. 2325-8 du Code du travail (nouveau). Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de trois cents salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 17 : RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE**

La profession examinera les dispositions et conditions spécifiques susceptibles de faciliter la réintégration professionnelle des permanents syndicaux ayant assuré des mandats de longue durée.



### TITRE III

## CONTRAT DE TRAVAIL

### CHAPITRE 1

## EMBAUCHE – PÉRIODE D'ESSAI

### Article 18 : EMBAUCHE

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par l'article 33 et suivants de la présente convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

## Article 19 : PÉRIODE D'ESSAI

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de trois mois de présence effective et pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à trois mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés à durée indéterminée, la période d'essai est de quatre mois de présence effective, sauf durées plus courtes fixées entre les parties dans le contrat de travail. La période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à quatre mois de présence effective.<sup>1</sup>

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés...) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas sept jours calendaires, le terme de la période d'essai ou le cas échéant de la période d'essai renouvelée ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins cinq jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins cinq jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de deux jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Le préavis est porté à cinq jours ouvrés dans les autres cas.

---

<sup>1</sup> Avenant du 8 juin 2023 à l'article 19 de la convention collective de la banque entré en vigueur le 9 septembre 2023.

## C H A P I T R E 2

**CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE****Article 20 : CONTRAT D'AUXILIAIRE DE VACANCES**

Les signataires de la présente convention collective constatent que, dans la profession bancaire, il est d'usage depuis de nombreuses années de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les vacances scolaires ou universitaires par contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur qui précise qu'« il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois »<sup>(\*)</sup>.

Le contrat est conclu à durée déterminée à terme précis durant les vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération <sup>(\*\*)</sup>.

Les auxiliaires de vacances reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) applicable en fonction de la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à un jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (R.I.P.S. – I.R.E.P.S.).

Les auxiliaires de vacances perçoivent, à l'issue de la période travaillée, l'indemnité compensatrice légale de congés payés.

Les auxiliaires de vacances bénéficient enfin des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

**Article 21 : (RÉSERVÉ)**

---

(\*) Alinéa étendu sous réserve de conformité avec l'article L. 1242-2-3° du Code du travail.

(\*\*) Alinéa étendu sous réserve, le cas échéant, du respect de l'égalité de traitement.

## C H A P I T R E 3

**PRINCIPES GÉNÉRAUX ET  
DÉONTOLOGIE****Article 22 : LIBERTÉ D'OPINION**

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

**Article 23 : NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE**

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme/femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel <sup>(\*)</sup>.

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

---

(\*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 1132-3 du Code du travail.

## Article 24 : PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- ◆ le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur,
- ◆ le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants,
- ◆ le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi,
- ◆ la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercées par le salarié.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et en particulier dans celles ayant la qualité de Prestataire de Services d'Investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur et des règlements de la Commission des Opérations de Bourse (COB) et du Conseil des Marchés Financiers (CMF).

## C H A P I T R E 4

### SANCTIONS

#### **Article 25 : SANCTIONS**

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- ◆ avertissement écrit,
- ◆ blâme,
- ◆ rétrogradation impliquant un changement de poste,
- ◆ licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder cinq ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder un mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou de la Commission paritaire de la banque suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27-1.

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

## C H A P I T R E 5

# RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

### **Article 26 : LICENCIEMENT POUR MOTIF NON DISCIPLINAIRE**

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

#### ■ **article 26-1 : procédure**

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de sept jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques<sup>(1)</sup>, à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de sept jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les dix jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

---

(1) Inaptitude médicale, par exemple.

## ■ **article 26-2 : indemnisation**

Tout salarié, licencié en application de l'article 26 comptant au moins un an d'ancienneté<sup>(1)</sup>, bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel<sup>(2)</sup> que le salarié a ou aurait perçu<sup>(3)</sup> au cours des douze derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est égale à :

- ◆  $1/2 \times (13/14,5)$ <sup>(4)</sup> d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002,
- ◆ et  $1/5$ <sup>ème</sup> d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à  $24 \times (13/14,5)$ <sup>(5)</sup> d'une mensualité pour les cadres et à  $18 \times (13/14,5)$  d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à quinze mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) Défini à l'article 39.

(3) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

(4) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

(5) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le plafond fixé dans la convention collective du 20 août 1952.

## Article 27 : LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

L'employeur, qui en vertu de son pouvoir disciplinaire prononce le licenciement pour faute d'un salarié, doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

### ■ **article 27-1 : procédure**

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai de cinq jours calendaires, à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

- ◆ la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise, si elle existe ;  
Les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive<sup>(1)</sup>.
- ◆ ou la Commission paritaire de la banque.

Ces deux recours sont exclusifs l'un de l'autre.

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de trente jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne ou de la Commission paritaire de la banque. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les trente jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou la Commission paritaire de la banque – formation « recours » – n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

### ■ **article 27-2 : indemnisation**

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave

(1) Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue la Commission paritaire de recours interne ne traite pas tel ou tel élément de son objet.

ou lourde.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

## **Article 28 : LICENCIEMENT EN CAS DE CONDAMNATION**

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du Code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 122-14 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 1232-2 et suivants du Code du travail (nouveau) et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

## **Article 29 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE**

### ■ **article 29-1 : procédure pour licenciement individuel pour motif économique**

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

Dans les dix jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

### ■ **article 29-2 : procédure pour licenciement collectif pour motif économique**

#### **a) CONSULTATIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES<sup>(\*)</sup>**

Elles se font conformément à législation applicable au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective à savoir :

(\*) Paragraphe a) étendu sous réserve de l'application des articles L. 2323-15, L. 1233-29 et L. 1233-30 du Code du travail.

- ◆ lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers-repères tels qu'ils figurent dans l'annexe V.

Cette consultation se fait auprès :

- du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
  - ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou (des) comité(s) d'établissement concerné(s) ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe.
- ◆ lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29 - 2 b) ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent<sup>(\*)</sup>.

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29- 2 b) ci-après.

(\*) Alinéa exclu de l'extension au motif pris des dispositions des articles L. 1233-1 et L. 1233- 5 du Code du travail.

## b) TABLEAU FIXANT L'ORDRE DES LICENCIEMENTS (\*)

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements.

Le classement est établi à partir notamment de trois critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

- ◆ établissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction,
- ◆ nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la nomenclature des emplois élaborée par l'AFEC <sup>(1)</sup>.

Les trois critères visés au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent article sont :

### 3. Les charges de famille

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27<sup>ème</sup> anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) (par exemple, au

(\*) Paragraphe b) étendu sous réserve de l'application des articles L. 1233-5 à 7 du Code du travail.

(1) La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'AFEC devenue AFCEI.

moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

#### 4. La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des trois dernières années.

#### 5. L'ancienneté

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise, par année entière, entendue de date à date. L'entreprise peut reconnaître l'ancienneté acquise par son salarié, au titre d'une activité salariée, effectuée dans une autre entreprise du groupe, soit volontairement, soit au titre de la législation en vigueur.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

### ■ **article 29-3 : indemnisation**

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12<sup>ème</sup> du salaire de base annuel<sup>(1)</sup> que le salarié a ou aurait perçu<sup>(2)</sup> au cours des douze derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté<sup>(3)</sup>, bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- ◆ 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002,

(1) Défini à l'article 39.

(2) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

(3) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

- ◆ et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à vingt-quatre mensualités pour les cadres et à dix-huit mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à dix-huit mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âge visées par ce dispositif.

### Article 30 : PRÉAVIS

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise <sup>(1)</sup>	Démission des techniciens des métiers de la banque	Démission des cadres	Licenciement des techniciens des métiers de la banque	Licenciement des cadres
Ancienneté de moins de 2 ans	1 mois <sup>(2)</sup>	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

En cas de licenciement :

- ◆ le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification ;
- ◆ pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter deux heures chaque jour ; ces deux heures

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) Les mois s'entendent de date à date.

ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

## Article 31 : DÉPART À LA RETRAITE

Le départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans, ou avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du Code la Sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins dix ans d'ancienneté<sup>(1)</sup> dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

- ◆ de 10 à 14 ans d'ancienneté<sup>(1)</sup> dans l'entreprise : 2/3 de mensualité,
- ◆ de 15 à 19 ans d'ancienneté<sup>(1)</sup> dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4,
- ◆ de 20 à 29 ans d'ancienneté<sup>(1)</sup> dans l'entreprise : 2 mensualités,
- ◆ 30 ans d'ancienneté<sup>(1)</sup> et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et 1/2 majorées de 1/20<sup>ème</sup> de mensualité par année d'ancienneté (1) acquise dans l'entreprise à compter de la 31<sup>ème</sup> année.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13<sup>ème</sup>(2) du salaire de base annuel<sup>(3)</sup> que le salarié a ou aurait perçu<sup>(4)</sup> au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) La Convention collective du 20 août 1952 retenait pour assiette de calcul une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

(3) Défini à l'article 39.

(4) En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

## Article 32 : MISE À LA RETRAITE

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus, se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de trois mois.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale, et à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

Indemnité de mise à la retraite<sup>(1)</sup> :

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du Code du travail (ancien) devenu L. 1237-7 du Code du travail (nouveau). En cas de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, cette indemnité est majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

- ◆ Mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base<sup>(1)</sup> par année d'ancienneté<sup>(2)</sup> dans l'entreprise.
- ◆ Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base<sup>(1)</sup> par année d'ancienneté<sup>(2)</sup> dans l'entreprise.
- ◆ Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base<sup>(1)</sup> par année d'ancienneté<sup>(2)</sup> dans l'entreprise.
- ◆ Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base<sup>(1)</sup> par année d'ancienneté<sup>(2)</sup> dans l'entreprise.
- ◆ Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base<sup>(1)</sup> par année d'ancienneté<sup>(2)</sup> dans l'entreprise.

(\*) L'art. 27 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 a modifié les conditions de mise à la retraite du salarié par l'employeur, autorisant ce dernier à mettre à la retraite les salariés âgés d'au moins 70 ans. Pour les salariés atteignant l'âge de 67 ans, âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite selon une procédure particulière. En deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

(2) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.



## TITRE IV

# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## C H A P I T R E 1

### CLASSIFICATION

#### **Article 33 : GRILLE DE CLASSIFICATION**

(glossaire en annexe III)

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et, d'autre part, de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- ◆ en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus à l'article 40 ;
- ◆ en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

- ◆ dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ◆ dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

■ **article 33-1 : mise en œuvre**

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

■ **article 33-2 : grille**

### TECHNICIENS DES MÉTIERS DE LA BANQUE

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

#### Techniciens, niveau **A**

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

#### Techniciens, niveau **B**

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

**Techniciens, niveau C**

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

**Techniciens, niveau D**

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

**Techniciens, niveau E**

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

**Techniciens, niveau F**

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsa-

bilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

### Techniciens, niveau **G**

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

## CADRES

L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

### Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

- ◆ de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration,
- ◆ de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

### Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

- ◆ de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité,
- ◆ de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

### Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

- ◆ de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion,
- ◆ de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

### Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités

connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

Il peut s'agir :

- ◆ de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés,
- ◆ de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises,
- ◆ de l'exercice d'une fonction d'expert.

### **Article 34 : GRILLE DE CORRESPONDANCE**

La conversion entre les niveaux de la classification de la présente convention collective et les coefficients de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 est réalisée au moyen d'une grille de correspondance figurant en annexe IV de la présente convention collective.

Un bilan paritaire au niveau de l'entreprise destiné à faire le point sur l'application de cette grille de correspondance devra être réalisé avant le 31 mars 2000 au plus tard et portera notamment sur les niveaux intermédiaires existant en 1999 ainsi que sur les éventuels ajustements.

### **Article 35 : MÉTIERS-REPÈRES**

Afin d'illustrer la nouvelle grille de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe V de la présente convention collective.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

## C H A P I T R E 2

## ÉVALUATION

**Article 36 : ÉVALUATION<sup>1</sup>**

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les deux ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- ◆ elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise ;
- ◆ elle permet d'apprécier les performances du salarié ;
- ◆ elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié ;
- ◆ elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir ;
- ◆ elle permet d'identifier les besoins en formation du salarié liés à l'évaluation de la performance ;
- ◆ ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

---

<sup>1</sup> Accord du 9 février 2015 modifiant l'article 36 de la convention collective entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Cette évaluation ne se confond pas avec l'ensemble des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié régis par la loi ou les accords professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche sont précisées, conformément à la législation en vigueur, dans l'accord relatif à la formation professionnelle applicable dans les banques.

## C H A P I T R E 3

# M O B I L I T É

### **Article 37 : MOBILITÉ**

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- ◆ les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- ◆ le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de deux jours ouvrés se cumulant avec les deux jours de déménagement prévus à l'article 59-1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

## C H A P I T R E 4

# FORMATION

### Article 38 : FORMATION

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- ◆ du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière,
- ◆ de la performance et de la compétitivité des entreprises,
- ◆ de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- ◆ l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions,
- ◆ la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures,
- ◆ l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions.
- ◆ l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de cinq ans : il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

Sont notamment indispensables :

- ◆ l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer,
- ◆ l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- ◆ formations en stage,
- ◆ formations appliquant la pédagogie de l'alternance,
- ◆ auto-formations assistées ou non par un système de tutorat,
- ◆ formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement,
- ◆ formations intégrant les nouvelles technologies éducatives,
- ◆ formation sur le poste de travail,
- ◆ ...

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

(\*) La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation quinquennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'article L. 933-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 6323-5 à 8 du Code du travail (nouveau) :

- ◆ les éléments qui peuvent contribuer :
  - à l'amélioration de la qualité des actions de formation,
  - au développement de l'alternance,
- ◆ le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation ...),
- ◆ la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle,
- ◆ le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCA Banques et le CFPB.

---

(\*) Alinéa, commençant par « La formation professionnelle... » et jusqu'à la fin de l'article 38, étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-6 du Code du travail.



## TITRE V

# RÉMUNÉRATION

## C H A P I T R E 1

# DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

### **Article 39 : VERSEMENT ET COMPOSITION DES SALAIRES DE BASE**

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales<sup>(1)</sup>.

La treizième mensualité, calculée *pro rata temporis*, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2000, les points définitivement acquis (coefficient, diplôme, ancienneté, langue, points personnels, points personnels garantis) avant cette date sont intégrés pour leur valeur annuelle en totalité dans le salaire de base désormais exprimé en euros.

### **Article 40 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

À chacun des onze niveaux de la classification, sont associés :

- ◆ un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté,
- ◆ des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de cinq ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Les salaires minima annuels hors ancienneté visés ci-dessus sont fixés en euros ; ils sont également exprimés en points bancaires.

(1) Égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

L'annexe VI indique les valeurs des minima hors ancienneté.

La valeur du point bancaire au 1<sup>er</sup> mai 2000 est de 2,14 euros.

L'annexe VII indique les valeurs des minima à l'ancienneté en euros.

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39 en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté dans l'entreprise auquel il appartient tel que défini dans les annexes VI et VII.

## Article 41 : GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de cinq années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 %\* du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté dans l'entreprise<sup>(1)</sup>, et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur :

- à 32 500 euros ou de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté dans l'entreprise, si cette somme est supérieure à 32 500 euros, bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche (cf. grille en annexe VIII\*\*).

Le niveau du seuil de 32 500 euros sera réexaminé dans le cadre de la Commission paritaire de la banque avec une périodicité de cinq ans.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base et la grille de référence sont calculés au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté<sup>(1)</sup> dans l'entreprise du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie à l'article 33, que celui-ci ait

(\*) Taux susceptible de modification par accord salarial postérieur en vigueur.

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(\*\*) Les annexes VI, VII et VIII applicables relèvent du dernier accord salarial en vigueur.

bénéficié ou non de la garantie au cours des années précédant l'examen de sa situation, et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

## **Article 42 : NÉGOCIATION ANNUELLE DE BRANCHE**

### **■ *article 42-1 : cadre de la négociation***

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- ◆ des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation ;
- ◆ des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE, ...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques ;
- ◆ des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- ◆ les salaires minima (article 42-2) ;
- ◆ l'évolution des salaires (article 42-3).

### **■ *article 42-2 : évolution des salaires minima***

La négociation annuelle de branche prévue par l'article L. 132-12 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-1 du Code du travail (nouveau) porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis tels que définis à l'article 40 et ses annexes VI et VII.

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté (annexe VI), il est possible :

- ◆ de prendre une mesure en euros, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement ;
- ◆ d'attribuer des points à certains niveaux ou à tous ;
- ◆ de modifier la valeur du point bancaire.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible :

- ◆ de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille ;
- ◆ de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

### ■ **article 42-3 : évolution des salaires**

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42-1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- ◆ une augmentation possible — pour l'année ou pérenne — de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant ;
- ◆ les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42-2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la profession une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

### **Article 43 : PRIME DE DIPLÔME<sup>1</sup>**

Tout salarié en activité reçoit, en une seule fois, à l'obtention du BP banque, de l'ITB ou du CESB une prime dont le montant sera fixé par un accord de branche.

Le montant de cette prime est fixé, pour les salariés obtenant leur diplôme à compter du 3 septembre 2001, respectivement à 1 450 € pour les lauréats du BP banque et à 1 900 € pour ceux de l'ITB.

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention par la voie de la formation professionnelle continue du BTS Banque, de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes professionnels délivrés par le CFPB pour le cycle de professionnalisation certifié « Conseiller clientèle de professionnels » et pour le cycle de développement professionnel certifié « Conseiller patrimonial agence », une prime dont le montant est fixé par un accord de branche<sup>(\*)</sup>.

<sup>1</sup> Cf. Avenant à l'accord relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001 ; accord salarial 2008 du 24 novembre 2008, art. 3 al.4 (cf. archives).

(\*) Accord salarial du 24 novembre 2008.

Tout salarié s'engageant, en concertation avec son employeur, à obtenir un diplôme professionnel par la formation continue, s'inscrit dans une démarche de développement professionnel conduisant à une évolution de sa situation professionnelle en termes d'emploi, de classification et/ou de rémunération.

Les salariés en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, obtenant par le biais de la formation continue, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le BTS Banque, bénéficient d'une prime d'un montant de 1 600 €. Pour l'obtention de la Licence professionnelle bancaire, du Cycle de Professionnalisation Certifié « Conseiller Clientèle de Professionnels » ou du Cycle de Développement Professionnel Certifié « Conseiller Patrimonial Agence », la prime est de 1 700 €.

#### **Article 44 : PRIME DE TRANSPORT**

Les salariés des banques n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille–Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 4,60 euros par mois. Les salariés travaillant dans les autres agglomérations composées de plus de 100 000 habitants, telles qu'elles sont définies par l'INSEE (annexe IX), bénéficient d'une prime de transport de 3,60 euros par mois.

Les montants de cette prime sont renégociés en fonction de l'évolution de la législation.

#### **Article 45 : INDEMNITÉS DIVERSES**

Les indemnités diverses prévues à l'article 52-II 8° de la convention collective nationale du travail du personnel des banques du 20 août 1952<sup>(1)</sup>, versées au titre du mois de décembre 1999 aux salariés qui en bénéficient déjà, leur sont maintenues tant que leurs conditions de travail justifiant le versement de ces primes n'ont pas été modifiées.

---

(1) Cet article est rappelé en annexe X aux fins exclusives de préciser le montant de ces indemnités.

## C H A P I T R E 2

# MODALITÉS D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

### **Article 46 : PRINCIPE D'APPLICATION**

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble des banques ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous et à l'exception des entreprises en difficulté visées à l'article 48, pour l'application de l'article 42-3.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42-3 et 41.

### **Article 47 : MODALITÉS DE VERSEMENT DES SALAIRES**

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales<sup>(1)</sup>.

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

---

(1) Égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

**Article 48 : MESURES SALARIALES**

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

À défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42-3, et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu L. 2242-8 du Code du travail (nouveau), la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

L'accord de branche résultant le cas échéant de l'article 42-3 ne s'applique pas aux entreprises en situation déficitaire au cours du dernier exercice connu. Les entreprises se trouvant dans cette situation prévoient une clause de retour à meilleure fortune.

## TITRE VI

---

# PARTICIPATION



### **Article 49 : PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS**

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L. 441-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3312-1 et suivants du Code du travail (nouveau), la participation prévue par les articles L. 442-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3322-1 et suivants du Code du travail (nouveau) et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L. 443-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3332-1 et suivants du Code du travail (nouveau).

Pour œuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche engageront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de cinquante salariés.



## TITRE VII

# GARANTIES SOCIALES

### **Article 50 : MISE EN ŒUVRE DES GARANTIES SOCIALES**

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la Sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, via un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

À défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

La ou les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé ledit accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation — exprimée par écrit et motivée aux signataires — à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel<sup>(\*)</sup>.<sup>1</sup>

(\*) Dernier alinéa exclu de l'extension car contraire aux articles L. 2232-12 à 15 du Code du travail.

## C H A P I T R E 1

## MATERNITÉ-ADOPTION

**Article 51 : MATERNITÉ****■ article 51-1 : durée**

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise<sup>(1)</sup> au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

À l'issue de son congé maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- ◆ de 45 jours calendaires à plein salaire,
- ◆ ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51-2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

**■ article 51-2 : indemnisation**

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés — supérieure au

---

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base<sup>(1)</sup> à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

## Article 52 : ADOPTION

### ■ *article 52-1 : durée*

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de neuf mois d'ancienneté<sup>(2)</sup> à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

À l'issue du congé légal d'adoption, le (ou la) salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- ◆ de 45 jours calendaires à plein salaire,
- ◆ ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52-2.

Le (ou la) salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son congé d'adoption.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

(1) 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

(2) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

### ■ **article 52-2 : indemnisation**

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base<sup>(1)</sup>. Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés — supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base<sup>(1)</sup> à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

## **Article 53 : DISPOSITIONS DIVERSES**

### ■ **article 53-1 : congé parental d'éducation**

Les dispositions législatives en vigueur relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51-1 bénéficie pendant quarante-cinq jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation<sup>(2)</sup>, ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait per-

(1) 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

(2) Article L. 532-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

çu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les dix jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

### ■ **article 53-2 : réintégration**

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

## C H A P I T R E 2

### MALADIE

#### Article 54 : MALADIE<sup>(\*)</sup>

##### ■ **article 54-1 : durée et modalités d'indemnisation**

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de Sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise<sup>(1)</sup>, bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base<sup>(2)</sup>, versée par l'employeur, ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
plus de 20 ans	6 mois	6 mois

(\*) Modifié par Avenant du 26 octobre 2009 à l'article 54-1 - Maladie - de la convention collective entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

- ◆ de 1 à 5 ans : 5 mois,
- ◆ de 5 à 10 ans : 6 mois,
- ◆ au-delà de 10 ans : 8 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses précédents employeurs dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la 1<sup>ère</sup> année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le premier jour d'absence pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> arrêt et dès le 4<sup>e</sup> jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré visé à l'article 53.1, alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles incluses dans le calcul de cette période.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

#### ■ **article 54-2 : indemnisation**

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermique agréée, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel

de base<sup>(1)</sup> en application des modalités définies à l'article 54-1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés — supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la Caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

## **Article 55 : TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la Sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la Sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54-1 et 54-2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

---

(1) 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

## Article 56 : MALADIE DE LONGUE DURÉE

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la Sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 3° ou 4° du Code de la Sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins dix années d'ancienneté<sup>(1)</sup>, à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base<sup>(2)</sup> à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés — supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base<sup>(2)</sup>, s'il avait travaillé pendant cette même période.

## Article 57 : ABSENCES POUR MALADIE OU CURE THERMALE NON RÉMUNÉRÉE

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde d'un an sur production de certificats médicaux ; celle-ci n'est renouvelable que deux fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la Sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la Sécurité sociale.

---

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(2) 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

## CHAPITRE 3

# INVALIDITÉ

### Article 58 : INVALIDITÉ

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale, une pension complémentaire égale :

- ◆ dans le cas d'une invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie, à 10 % du salaire de base<sup>(1)</sup> sur la tranche A et 40 % du salaire de base<sup>(1)</sup> au-delà,
- ◆ dans le cas d'une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, à 10 % du salaire de base<sup>(1)</sup> sur la tranche A et 60 % du salaire de base<sup>(1)</sup> au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties par moitié entre l'employeur et le salarié.

---

(1) Défini à l'article 39.

## C H A P I T R E 4

# CONGÉS PARTICULIERS

### Article 59 : ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

#### ■ *article 59-1 : autorisation d'absence*<sup>1</sup>

Une autorisation d'absence, non fractionnable, est accordée, sur présentation d'un justificatif, aux salariés présents à leur poste de travail, quelle que soit leur ancienneté, dans les circonstances suivantes<sup>(\*)</sup> :

	Jours ouvrés <sup>(1)</sup>
Mariage ou union par PACS <sup>(2)</sup> du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
<p>(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation, bénéficiant des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.</p> <p>(2) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droit.</p> <p>(3) Le renvoi du n°2 « en cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture des droits » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article 21 de la loi n°2014-874 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes publiés au Journal Officiel du 5 août 2014 (Arrêté du 29 juin 2018 – art.1).</p>	

1. Modifié par l'avenant du 18 Septembre 2017 à l'avenant du 27 septembre 2010 de l'article 59 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2017.

(\*) L'article 59-1 étendu sous réserves du respect des dispositions 4e de l'article L.3142-1 du Code du travail.

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement<sup>(1)</sup>.

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

### ■ **article 59-2 : rémunération**

- ◆ pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté<sup>(1)</sup>, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux,
- ◆ pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

### ■ **Article 59-3 : congé de paternité et d'accueil de l'enfant<sup>(\*\*)</sup>**

- ◆ L'employeur prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours consécutifs au titre des absences pour congés de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples.
- ◆ La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

---

(\*) Alinéa étendu sous réserves de l'application des dispositions de l'article L.226-1 du Code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 décembre 1998), les jours d'absence pour événements familiaux ne devant pas être nécessairement pris le jour de l'évènement mais dans une période raisonnable l'entourant (arrêté du 17 novembre 2004, art.1<sup>er</sup>).

(1) L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

(\*\*) Ajout par Accord salarial du 13 février 2013 entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 60 : AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LA MALADIE D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE DU SALARIÉ**

Une autorisation d'absence rémunérée de trois jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de quatorze ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce nombre est porté à six jours si le salarié assume la charge de deux enfants âgés de moins de quatorze ans et à neuf jours pour trois enfants et plus âgés de moins de quatorze ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de deux jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de quatorze ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

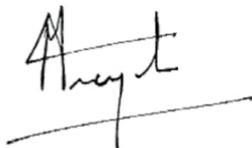
Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

La présente convention collective prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Fait à Paris, le 10 janvier 2000.

**Association Française  
des Banques**

Michel Freyche



**Association Française  
des Banques**

Olivier Robert de Massy



**Groupe Banques Populaires**

Philippe Dupont



**Fédération Française des  
Syndicats CFDT Banques  
et Sociétés Financières**

Guy Nortier



**Fédération C.F.T.C. Banques**

Claude Macé



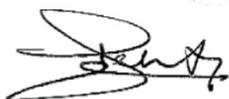
**Fédération Nationale CGT des  
Personnels des Secteurs Financiers**

Jean-Dominique Simonpoli



**Fédération des Employés  
et Cadres CGT - FO**

Pierre Gendre



**Syndicat National de la Banque  
et du Crédit SNB - CGC**

Gérard Labrune



# TEMPS DE TRAVAIL AVENANT DU 29 MAI 2001



## CHAPITRE 1 DURÉE DU TRAVAIL

### Article 61 : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée de travail :

- ◆ le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises) ;
- ◆ le temps passé par :
  - les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;
  - les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
  - les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 4614-6 du Code du travail (nouveau).

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3142-7 du Code du travail (nouveau), elle est assimilée selon l'article L. 451-2 (ancien) devenu L. 3142-12 du Code du travail (nouveau) à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

## **Article 62 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR**

Sont concernés par les présentes dispositions, l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1 à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 III du Code du travail (ancien) devenus

L. 3111-2 et L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau) et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de quatre semaines ou sur l'année dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du Code du travail<sup>(\*)</sup> (ancien) devenus L. 3121-11 et suivants et L. 3122-6 à 8 du Code du travail (nouveau).

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord, ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- ◆ tout ou partie de la bonification légale due au titre des heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos pris selon les modalités légales, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente ;
- ◆ tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;
- ◆ tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

(\*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail.

## Article 63 : RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1 2<sup>ème</sup> alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du Code du travail (ancien) devenus L. 3121-34 à 37 et D. 3121-19 du Code du travail (nouveau) et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du Code du travail (ancien) devenu D. 3131-3 du Code du travail (nouveau). Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

## C H A P I T R E 2

### CONGÉS PAYÉS

## Article 64 : DROITS À CONGÉS PAYÉS

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, un an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après, ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26<sup>ème</sup> jour supplémentaire de congé rémunéré à compter de la prochaine période de référence suivant la date de signature du présent avenant.

L'attribution de ce 26<sup>ème</sup> jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 212-9 II et/ou L. 212-15-3 III du Code du travail (ancien) devenus L. 3122-19 à 22 et/ou L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau), d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26<sup>ème</sup> jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins d'un an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

4 semaines	3 jours ouvrés
8 semaines	5 jours ouvrés
12 semaines	7 jours ouvrés
16 semaines	9 jours ouvrés
20 semaines	11 jours ouvrés
24 semaines	13 jours ouvrés
28 semaines	16 jours ouvrés
32 semaines	18 jours ouvrés
36 semaines	20 jours ouvrés
40 semaines	22 jours ouvrés
44 semaines	24 jours ouvrés

## **Article 65 : PÉRIODE DE RÉFÉRENCE – ACQUISITION DES DROITS**

La période de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 223-2 du Code du travail (ancien) devenu L.3141-11 du Code du travail (nouveau), fixer une période de référence différente.

## **Article 66 : ORDRE DE DÉPART EN CONGÉ – PRISE DES CONGÉS**

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint.

En application de l'article L. 223-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 3141-15 du Code du travail (nouveau), les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 3141-18 à 20 du Code du travail (nouveau).

## CHAPITRE 3

# JOURS FÉRIÉS

### Article 67 : PRINCIPE

Le 1<sup>er</sup> mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3 III du Code du travail (ancien) devenus L. 3122-9 et suivants et L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau), selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

### Article 68 : DISPOSITIF D'APPLICATION

Les exceptions au principe du deuxième alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires notamment en raison des spécificités de service ou d'activité, doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération — calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires — du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonification et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformée en temps de repos.

Fait à Paris, le 29 mai 2001, en quinze exemplaires.

**Pour l'Association Française  
des Banques**

A handwritten signature consisting of a large, simple arch over a horizontal line.

**Fédération C.F.T.C. Banques**

A handwritten signature with a large, stylized 'F' and a horizontal line.

**Fédération Française des Syndi-  
cats CFDT Banques et Socié-  
tés Financières**

**Syndicat National de la Banque et  
du Crédit SNB - CGC**

A handwritten signature with a large, stylized 'S' and 'N' and a horizontal line.

**Fédération Nationale CGT des Per-  
sonnels des Secteurs Financiers**

**Fédération des Employés et  
Cadres CGT - FO**

A handwritten signature with a large, stylized 'F' and 'C' and a horizontal line.



# ANNEXES



## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### MODALITÉS DE TRANSITION

Date de référence à prendre en compte pour l'application de la présente convention collective <sup>(1)</sup> pour les situations commençant antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou postérieurement au 31 décembre 1999.

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
<b>Salarié rompant sa période d'essai ou employeur mettant fin à celle-ci :</b>	Date de notification de la rupture de la période d'essai antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 50
	Date de notification de la rupture de la période d'essai postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 19</b>
<b>Congé accordé aux titulaires d'un mandat syndical</b> pour la participation aux réunions corporatives, paritaires ou aux réunions des organisations syndicales signataires de la convention collective :	Date de début du congé antérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000	Texte ancien : article 71
	Date de début du congé postérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000	<b>Texte nouveau : article 11</b>
<b>Congé sans solde pour mandat syndical</b>	Date de début du congé sans solde antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 72
	Date de début du congé sans solde postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 12</b>

(1) Appelée dans le corps de cette annexe « texte nouveau », l'appellation « texte ancien », faisant référence à la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952.

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
<p><b>Procédure de recours du salarié :</b></p> <p><b>a)</b> Saisine par le salarié du conseil de discipline ou de la Commission régionale paritaire Saisine par le salarié de la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise si elle existe ou saisine de la Commission paritaire de la banque</p> <p><b>b)</b> Saisine en appel par le salarié de la Commission régionale paritaire ou de la Commission nationale paritaire</p>		
	Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : articles 33 et 34
	Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 27-1</b>
	Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 41
<p><b>Procédure de recours de l'employeur</b> Saisine en appel par l'employeur de la Commission régionale paritaire ou de la Commission nationale paritaire</p>	Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 42
	Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999	<b>Plus de saisine possible</b>
<p><b>Licenciement collectif économique</b> Établissement du tableau</p>	Date de première consultation de la 1 <sup>ère</sup> instance représentative du personnel concerné antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 49
	Date de première consultation de la 1 <sup>ère</sup> instance représentative du personnel concernée postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 29-2 b)</b>

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
<b>Dispositions relatives aux diplômes :</b>	Date d'obtention du diplôme antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : articles 52-II-6°
	Date d'obtention du diplôme postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 43</b>
<b>Dispositions relatives à la maternité :</b>	Date de début du congé prénatal légal antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 69
	Date de début du congé prénatal légal postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 51</b>
<b>Dispositions relatives à l'adoption :</b>	Date d'arrivée de l'enfant au foyer antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 69
	Date d'arrivée de l'enfant au foyer postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 52</b>
<b>Dispositions relatives au congé maladie :</b>	Date de début de l'arrêt de travail antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 65
	Date de début de l'arrêt de travail postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 54</b>
<b>Dispositions relatives à la maladie de longue durée :</b>	Date du début du premier arrêt antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 65
	Date du début du premier arrêt postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 56</b>
<b>Absence pour événements familiaux :</b>	Date de l'événement antérieure au 1 <sup>er</sup> janvier 2000	Texte ancien : article 70
	Date de l'événement postérieure au 31 décembre 1999	<b>Texte nouveau : article 59</b>

**TITRE III****CONTRAT DE TRAVAIL****COMMISSION PARITAIRE  
DE RECOURS INTERNE**

Les dispositions de la présente convention collective prévoient la possibilité pour un salarié ayant fait l'objet d'une procédure de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire de saisir la Commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe.

Un salarié mis à la retraite avant l'âge de 65 ans à la date de la rupture de son contrat de travail, contre son avis, peut également saisir la Commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la présente convention et produit des effets identiques.

La mise en place de cette Commission paritaire de recours interne au sein de l'entreprise est facultative.

Cette annexe a pour objet de définir, à titre de référence supplétive, les modalités de mise en place ainsi que les règles de fonctionnement d'une Commission paritaire de recours interne dans l'hypothèse où l'entreprise décide de la mettre en place.

***Mise en place***

La mise en place de la Commission paritaire de recours interne est subordonnée à un accord d'entreprise.

Cette Commission est composée :

- ◆ d'une délégation syndicale comprenant un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle représentée dans l'entreprise, désigné parmi le personnel de l'entreprise ;
- ◆ d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise, au plus égal à celui de la délégation syndicale.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Dans le cas où seule une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche est représentée dans l'entreprise, la Commission est composée de deux membres, désignés parmi le personnel de l'entreprise, pour la délégation syndicale et de deux membres pour la délégation patronale.

La désignation des membres de la délégation syndicale est valable pour une durée de deux ans.

Les membres désignés par les organisations syndicales ne peuvent être remplacés au cours de leur mandat qu'en cas de :

- ◆ fin de contrat de travail ;
- ◆ démission du mandat ;
- ◆ absence de longue durée.

En cas de remplacement, la durée du mandat varie en fonction de la date d'échéance du mandat du membre remplacé.

### **Fonctionnement**

La présidence est assurée par un membre de la délégation patronale.

La Commission paritaire de recours interne doit se réunir dans un délai de vingt et un jours calendaires suivant la demande du salarié. La Commission doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue par écrit de chaque délégation (syndicale et patronale).

En cas de recours contre une décision disciplinaire, l'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours calendaires à l'avance. Les membres de la Commission auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite<sup>(\*)</sup>, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle sera communiqué aux membres de la Commission également au moins huit jours calendaires à l'avance.

Au cours de la réunion, sera entendu le salarié, éventuellement assisté, ou son représentant choisi parmi le personnel de l'entreprise.

---

(\*) L'art. 27 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 a modifié les conditions de mise à la retraite du salarié par l'employeur, autorisant ce dernier à mettre à la retraite les salariés âgés d'au moins 70 ans. Pour les salariés atteignant l'âge de 67 ans, âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite selon une procédure particulière. En deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

## CF. TITRE IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE

# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## GLOSSAIRE

### ◉ *Poste*

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié ; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

### ◉ *Emploi-type*

Un regroupement de postes suffisamment « proches » en termes de contenu<sup>(1)</sup> pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

### ◉ *Métier*

Un regroupement d'emplois-types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

### ◉ *Famille professionnelle*

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution...) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

### ◉ *Performance*

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

---

(1) C'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées.

### ◉ *Compétence*

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné.

- ◆ Les connaissances sont acquises en formation initiale et continue.
- ◆ Les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail.
- ◆ Les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail ; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de comportements professionnels (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

### ◉ *Qualification professionnelle*

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier ; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier, ...) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences).

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

### ◉ *Classification*

Une grille construite a priori qui permet d'établir une hiérarchie des emplois-types ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

## TITRE IV

# GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## CHAPITRE 1 – CLASSIFICATION

### GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE

ancienne grille de classification		nouvelle grille de classification
<b>Employés</b>		
coefficient de base		
270	}	niveau A
290		
300		
320		
345	}	niveau B
365		
<b>Gradés</b>		
catégorie - coefficient de base		
classe II	395	niveau C
classe II	420	niveau D
classe III	450	niveau E
classe III	480	niveau F
classe IV	535	niveau G
<b>Cadres</b>		
catégorie - coefficient de base		
classe V	655	niveau H
classe VI	750	niveau I
classe VII	870	niveau J
classe VIII	1 000	niveau K

**nb :** Les salariés, membres de la direction relevant des cadres « hors classification » au titre de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 sont, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, cadres hors classification.

## CF. TITRE IV DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**GESTION DES RESSOURCES  
HUMAINES**

## CHAPITRE 1 – CLASSIFICATION

**MÉTIERS-REPÈRES**

(Modifié par l'accord du 16 mars 2023)

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types  
regroupés dans chacun des métiers-repères

**Les métiers du client*****Métiers du client particulier***

**Emplois-types** : conseiller clientèle particulier/chargé de développement clientèle particulier, conseiller assurance « client particulier », chargé de relation à distance/conseiller en ligne, spécialiste moments de vie (retraite, divorce, succession, etc.), conseiller « clients séniors », chargé de service à la clientèle, chargé d'accueil, chargé de renfort commercial client particulier, etc.

***Métiers du client professionnel***

**Emplois-types** : conseiller clientèle professionnels/chargé d'affaires professionnels, chargé de clientèle particuliers-professionnels (vie pro/perso, professions libérales, agriculteurs, etc.), chargé de commerce numérique/digital, chargé de renfort commercial client professionnel, conseiller assurance « client professionnel », etc.

***Métiers du client entreprise***

**Emplois-types** : chargé de relations commerce international, chargé d'affaire PME-PMI, gestionnaire clientèle entreprise, chargé d'affaires grands comptes, chargé de clientèle institutionnels/associations, spécialiste des start-up/nouvelle économie, chargé de renfort commercial « client entreprise », conseiller assurance « client entreprise », etc.

### *Métiers du conseil en patrimoine/banque privée*

**Emplois-types** : conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant/banquier privé, gérant de portefeuille sous mandat/analyste portefeuille, conseiller en financement participatif et solutions alternatives, etc.

### *Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale*

**Emplois-types** : directeur commercial/responsable développement commercial, directeur d'agence/de centre d'affaires, responsable d'agence/de point de vente, responsable de groupes d'agences/multisites, responsable d'une équipe de téléconseillers/responsable d'une plateforme téléphonique / superviseur, responsable de secteur géographique (régional, national, international), responsable d'équipe commerciale (particuliers, professionnels, entreprises), etc.

### *Métiers des activités de marché*

**Emplois-types** : opérateur de marché (trader), responsable de la détermination des prix (pricer), originateur, conseiller clientèle sur les marchés financiers (sales), arbitragiste, syndicateur, chargé de financements structurés, etc.

### *Métiers du conseil en opérations et produits financiers*

**Emplois-types** : chargé d'affaires fusion/acquisition, ingénieur d'affaires, ingénieur financier, ingénieur recherche marchés financiers, monteur/négociateur d'opérations financières/chargé d'affaires produits financiers/chargé d'affaires financements spécialisés, négociateur crédits exports/négociateur en produits de commerce international, experts cryptomonnaies, banquier conseil (senior banker), etc.

### *Métiers d'appui aux forces de vente*

**Emplois-types** : responsable/gestionnaire de middle office, spécialiste des services après-vente, expert des opérations bancaires/financières, gestionnaire de middle office « grandes entreprises », technico-commercial, expert en processus, gestionnaire de flux, etc.

## Les métiers supports

### *Métiers du risque*

**Emplois-types :** analyste/spécialiste risques crédits/opérationnel/marché / liquidité/nouveaux risques, spécialiste du recouvrement/précontentieux/contentieux, responsable des risques, analyste des engagements, etc.

### *Métiers du traitement bancaire*

**Emplois-types :** responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, opérateur de traitement bancaire, technicien de back-office, gestionnaire de back-office international/marché/grandes entreprises, etc.

### *Métiers de l'informatique*

**Emplois-types :** responsable technique/de production, responsable de domaines/cloud, spécialiste de la relation client SI/supports informatiques, spécialiste informatique/bureautique et supports, webdesigner, responsable d'optimisation par les moteurs de recherche (search engine optimization, SEO)/responsable d'optimisation du référencement en ligne, référent en architecture « cryptologie/cryptomonnaie », développeur en interface de programmation d'application (application programming interface, API), expert en cybersécurité, expert en agilité (agile coach, chapter lead, IT tribe lead, product owner, scrum master, tech lead, etc.), etc.

### *Métiers de l'organisation/qualité/RSE/achat*

**Emplois-types :** chargé d'exploitation/spécialiste du respect des procédures et des normes, chargé de l'organisation/spécialiste de l'amélioration de la performance, spécialiste de l'organisation du travail/préventeur, spécialiste « qualité/méthode », spécialiste RSE/responsable des achats responsables (ethical sourcing officer, ESO), acheteur, responsable des achats, assistant/secrétaire, etc.

### *Métiers du juridique/fiscalité*

**Emplois-types :** conseiller fiscal/fiscaliste, juriste/chargé d'études juridiques (droit bancaire, droit international, droit des affaires, droit des activités financières, etc.), conseiller juridique en assurance, juriste en droit des contrats électroniques/en droit des technologies de l'information et de la communication, etc.

### *Métiers du marketing/communication*

**Emplois-types :** chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de marché, spécialiste marketing, chargé de communication (interne, externe, événementiel, etc.), développeur de croissance (growth hacker), spécialiste des réseaux sociaux/de la marque employeur digitale, chargé de la performance opérationnelle, responsable de l'optimisation de l'expertise, chargé de la performance relationnelle, stratège créatif (creative strategist), responsable de l'expérience client, gestionnaire de la communauté clients, responsable de communautés locales, gestionnaire de trafic (traffic manager), etc.

### *Métiers des ressources humaines*

**Emplois-types :** spécialiste des rémunérations, spécialiste des relations sociales, spécialiste de la formation professionnelle, gestionnaire administratif du personnel, spécialiste des ressources humaines, référent santé/handicap/conditions et qualité de vie au travail, métiers de la santé, etc.

### *Métiers de la comptabilité/finance*

**Emplois-types :** chargé d'études/comptables, analyste comptabilité/reporting réglementaire/finances/automatisation des budgets, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable du développement des données techniques, contrôleur de gestion analytique et budgétaire, gestionnaire de trésorerie, etc.

### *Métiers des services généraux/immobilier*

**Emplois-types :** responsable immobilier de l'entreprise, expert en travaux immobiliers, coordinateur/responsable de travaux, manager modélisateur des données du bâtiment (building information modeling manager, BIM), spécialiste des outils connectés, responsable des services généraux, agent/technicien des services généraux, chauffeur, référent sécurité, etc.

## Les métiers transverses

### *Métiers du contrôle/conformité*

**Emplois-types** : auditeur interne, chargé de contrôle permanent, chargé de contrôle périodique, chargé de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale, etc.), déontologue, chargé de la conformité (compliance officer), référent « cyber-risques », correspondant CNIL/DPO, etc.

### *Métiers de la donnée/data*

**Emplois-types** : responsable de la qualité des données (data quality manager)/gestionnaire de données (data steward), analyste de données (data analyst)/scientifique de la donnée (data scientist), responsable d'analyse de données (chief analyst officer), responsable de la donnée (chief data officer), ingénieur de la donnée (data engineer), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (natural language programming, NLP), traducteur visuel de données (datavizualisator), architecte de la donnée (data architect), spécialiste de l'analyse RH (HR analytics), propriétaire du traitement des données (data process owner), etc.

### *Métiers de la sécurité des données/intelligence artificielle*

**Emplois-types** : responsable de projet biométrique, expert en sécurité biométrique, responsable de la sécurité des objets connectés, chargé de la sécurisation des nuages informatiques (clouds), spécialiste en protection des données clients, expert en chaîne de blocs (blockchain)/spécialiste en technologie des registres distribués (distributed ledger technology, DLT1), etc.

### *Métiers du projet/accompagnement du changement*

**Emplois-types** : responsable de projet et de la conduite du changement, technologue créatif (creative technologist), directeur de projet/de la transformation, accompagnateur aux nouveaux usages, etc.

## POSITIONNEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

(Modifié par l'accord du 16 mars 2023)

	TECHNICIENS						CADRES				
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Métiers du client particulier		■	■	■	■			■	■	■	
Métiers du client professionnel					■	■	■	■	■	■	
Métiers du client entreprise						■	■	■	■	■	■
Métiers du conseil en patrimoine/banque privée						■	■	■	■	■	■
Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale						■	■	■	■	■	■
Métiers des activités de marché								■	■	■	■
Métiers du conseil en opérations et produits financiers								■	■	■	■
Métiers d'appui aux forces de vente			■	■	■	■	■	■	■	■	■
Métiers du risque						■	■	■	■	■	■
Métiers du traitement bancaire			■	■	■	■	■	■	■	■	■
Métiers de l'informatique						■	■	■	■	■	■
Métiers de l'organisation/qualité/RSE/achat				■	■	■	■	■	■	■	■
Métiers du juridique/fiscalité							■	■	■	■	■
Métiers du marketing/communication					■	■	■	■	■	■	■
Métiers des ressources humaines					■	■	■	■	■	■	■
Métiers de la comptabilité/finance					■	■	■	■	■	■	■
Métiers des services généraux/immobilier				■	■	■	■	■	■	■	■
Métiers du contrôle/conformité						■	■	■	■	■	■
Métiers de la donnée/data							■	■	■	■	■
Métiers de la sécurité des données/intelligence artificielle							■	■	■	■	■
Métiers du projet/accompagnement du changement							■	■	■	■	■

**GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA  
DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ**

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

L'annexe VI applicable relève du dernier Accord Salarial  
en vigueur disponible sur l'Extranet AFB

**GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE  
BRANCHE À L'ANCIENNETÉ**

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

L'annexe VII applicable relève du dernier Accord Salarial  
en vigueur disponible sur l'Extranet AFB

**GRILLE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPLICATION  
DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE  
(ARTICLE 41) À L'ANCIENNETÉ**

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

L'annexe VIII applicable relève du dernier Accord Salarial  
en vigueur disponible sur l'Extranet AFB

## CF. TITRE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**RÉMUNÉRATION****PRIME DE TRANSPORT**

Agglomérations de plus de 100 000 habitants, telles que définies par l'INSEE (recensement de la population 1990) et agglomérations précédemment listées dans la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 mais ne dépassant plus ce seuil de 100 000 habitants.

Amiens	Grasse-	Orléans
Angers	Cannes-Antibes	Pau
Angoulême	Grenoble	Perpignan
Annecy	Hagondange-Briey	Poitiers
Avignon	La Rochelle	Reims
Bayonne	Le Havre	Rennes
Besançon	Le Mans	Rouen
Béthune	Lens	Saint-Étienne
Boulogne-sur-Mer	Limoges	Saint-Nazaire
Brest	Lorient	Strasbourg
Bruay-en-Artois	Maubeuge	Thionville
Caen	Melun	Toulon
Metz	Montbéliard	Tours
Calais	Montpellier	Troyes
Chambéry	Mulhouse	Valence
Clermont-Ferrand	Nancy	Valenciennes
Dijon	Nantes	
Douai	Nice	
Dunkerque	Nîmes	

CF. TITRE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
**RÉMUNÉRATION**

**RÉFÉRENCES POUR L'APPLICATION DE  
L'ARTICLE 45**

(INDEMNITÉS DIVERSES)

*Article 52 II 8° de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 :*

**a) Indemnité de sous-sol :**

l'indemnité de sous-sol visée à l'article 74 ci-après est égale à 254 euros<sup>(1)</sup> par an.

**b) Indemnité compensatrice d'habillement des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs :**

L'indemnité compensatrice d'habillement prévue par l'article 76 ci-après au profit des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs, dans le cas où les effets d'uniforme nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions ne leur sont pas fournis par l'employeur, est fixé à 187 euros<sup>(1)</sup>.

**c) Une indemnité de chaussures, fixée à 65 euros<sup>(1)</sup> par an, est allouée aux garçons de recette et aux gradés faisant effectivement de la recette.**

**d) Indemnité vestimentaire des démarcheurs :**

la fonction de démarcheur comporte l'octroi d'une indemnité vestimentaire dont le montant est fixé à 243 euros<sup>(1)</sup> par an.

Les indemnités visées aux alinéas b) et c) ne subissent pas de retenue pour la Sécurité sociale, les retraites et l'ASSEDIC.

---

(1) Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.



# RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE

## *Composition de la Commission paritaire de la banque*

La Commission paritaire de la banque est composée conformément aux dispositions des articles 7, 8, 8-1, 8-2, 8-3 de la Convention collective de la banque.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche communiquent par écrit à l'Association Française des Banques les coordonnées des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation dans les instances professionnelles, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

## *Fonctionnement*

La Commission fonctionne conformément aux dispositions des articles 8, 8-1, 8-2 et 8-3 de la Convention collective de la banque.

Le secrétariat recense et centralise toutes les questions et demandes adressées à la Commission paritaire de la banque pour les inscrire à l'ordre du jour de la formation compétente. Il procède à l'envoi des convocations des membres désignés par les délégations pour la formation concernée par la réunion et en adresse une copie pour information à la Fédération ou au Syndicat national en l'absence de structure fédérale.

- ◆ En formation plénière ordinaire, les membres se réunissent au moins trois fois par an et plus souvent s'ils estiment que les circonstances et notamment le degré d'urgence des questions sociales relevant de la branche professionnelle l'exigent ; l'ordre du jour des séances est établi en fonction des sujets demandés par chacune des délégations.

Après chaque réunion de la Commission paritaire de la banque en formation plénière ordinaire, le secrétariat établit un procès-verbal qui sera communiqué aux membres de la Commission et inscrit pour approbation à l'ordre du jour d'une séance suivante.

Lorsqu'ils se réuniront en formation plénière, autre qu'ordinaire, les membres de la Commission paritaire de la banque conviendront préalablement de la méthode à adopter.

- ◆ En formation « interprétation et conciliation », un procès-verbal reprend l'essentiel de la position retenue sous forme soit d'avis commun, soit d'avis formulé par chaque délégation.

L'Association Française des Banques et le Groupe Banques Populaires s'engagent à informer, dans les meilleurs délais et de manière active, l'ensemble des entreprises adhérentes de l'Association Française des Banques ou du Groupe Banques Populaires des avis communs émis par cette instance.

Les avis émis lors de ces séances seront portés à la connaissance de toutes les entreprises adhérentes de l'Association Française des Banques ou du Groupe Banques Populaires.

- ◆ En formation « recours », aucun procès-verbal n'est établi. En fin de délibéré, un document reprend, soit un avis commun, soit un avis émis par délégation, qui est conservé par le secrétariat et adressé par courrier à l'employeur et à l'intéressé.

### **Groupes techniques paritaires**

Dans le cadre de l'article 7 de la Convention collective de la banque, la Commission peut déléguer à des groupes techniques paritaires, composés de membres choisis dans son sein ou en dehors de son sein — mais parmi le personnel des banques adhérentes à la Convention collective de la banque — le soin d'étudier certains sujets particuliers ou de procéder à l'examen technique exploratoire de points faisant l'objet d'une négociation, à charge pour eux de faire un rapport destiné à éclairer les membres de la Commission ; afin d'éclairer leurs travaux, ces groupes pourront d'un commun accord entre leurs membres faire appel à un (ou des) expert(s).

Ces groupes sont composés :

- ◆ d'une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant deux membres au plus par organisation ;
- ◆ d'une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

### **Révision du règlement intérieur de la Commission paritaire de la banque**

Le présent règlement pourra être révisé conformément à l'article 4-1 de la convention collective.



# ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001

(Étendu par arrêté du 23 octobre 2001 –  
JO du 1<sup>er</sup> novembre 2001)

## Article 1 : 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 91-1-A, 91-1-C et 91-3E appelés ci-après « entreprises ».

## Article 2 : ARCHITECTURE DU DISPOSITIF

Le présent dispositif professionnel — composé de quatre chapitres — définit des modalités d'application des articles L. 212-8, L. 212-9 II, L. 212-15-3 III et L. 227-1 du Code du travail (ancien) devenus L. 3122-9 à 22, L. 3121-45 à 49 et L. 3151-1 et suivants du Code du travail (nouveau) qui prévoient la possibilité de mise en place de dispositions dérogatoires à la durée hebdomadaire du temps de travail permettant respectivement de faire varier les durées hebdomadaires du travail, réduire la durée du travail par l'attribution de jours, conclure des conventions de forfait en jours pour certains cadres et cumuler des droits à congés rémunérés.

La mise en place de ces dispositions particulières relatives à la durée du travail ne peut — selon les termes mêmes de la loi — intervenir que :

- ◆ soit, sur la base d'« une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement », constituant son propre équilibre ;
- ◆ soit, sur la base d'« une convention ou d'un accord collectif étendu ».

Le présent dispositif professionnel correspond à cette seconde possibilité ; ces dispositions sont d'application directe et facultative pour les entreprises dépourvues d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur tout ou partie des quatre chapitres visés ci-après ; à défaut de convention ou d'accord collectif et après négociation pour les entreprises soumises à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu L.2242-

8 du Code du travail (nouveau), un ou plusieurs des chapitres du présent accord peuvent être mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ou, en l'absence de représentants du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Les dispositions de chacun de ces chapitres forment un tout indivisible. Elles ne peuvent donc en aucune manière se substituer aux dispositions d'entreprise existantes à la signature du présent accord relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

## C H A P I T R E 1

# ORGANISATION DE LA RÉDUCTION DU TEMPS

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant à temps complet, à l'exception des cadres dirigeants, des salariés concernés par une convention de forfait ainsi que, le cas échéant, des autres salariés des activités définies par l'entreprise au titre de l'article 8, dans le cadre de l'application du chapitre 3.

### **Article 3 : DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation de la réduction du temps de travail par une entreprise dans le cadre de l'article 2 est mise en place selon les modalités définies à l'article 3-1, en application de l'article L. 212-9 II du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-19 à 22 du Code du travail (nouveau), afin d'assurer à chaque salarié une durée annuelle de travail de référence de 1 600 heures.

#### ■ **article 3-1 : modalités de la réduction du temps de travail**

Chaque salarié travaillant à temps complet, bénéficie, pour une année civile complète et un droit à congés payés complet :

- ◆ de 39 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :
  - les jours de congés payés visés à l'article 64 de la Convention collective de la banque ;
  - le 1<sup>er</sup> mai ;
  - les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et

68 de la Convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal ;

- un solde de jours ouvrés de repos à la disposition du salarié suivant les modalités définies à l'article 3-2-2.
- ◆ de l'attribution supplémentaire par l'entreprise de jours ou demi-journées de repos pris selon les modalités définies à l'article 3-2 et/ou d'une réduction hebdomadaire du temps de travail afin d'atteindre une durée de travail de 1 600 heures par an.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence [autres que le 1<sup>er</sup> mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la Convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau)], le nombre des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1<sup>er</sup> mai — est proraté à due concurrence.

### ■ **article 3-2 : modalités de prise de journées et demi-journées de repos**

Les jours et demi-journées de repos doivent être pris dans l'année civile.

- ◆ article 3-2-1 : jours ouvrés fixés par l'employeur

La direction portera à la connaissance du personnel, la liste des jours ou demi-journées attribués le cas échéant par l'employeur.

- ◆ article 3-2-2 : jours ouvrés à la disposition du salarié

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont déterminées selon un planning fixé par le salarié en accord avec sa hiérarchie. Il est bien entendu que cette dernière ne peut remettre en cause le choix des dates émis par le salarié que pour des impératifs liés au fonctionnement de l'agence ou de l'unité de travail qui notamment peuvent faire obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites.

## Article 4 : DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la Convention collective de la banque — salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles — est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année.

## C H A P I T R E 2

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des cadres dirigeants et des salariés concernés par une convention de forfait.

Le présent chapitre définit les modalités applicables par une entreprise dans le cadre de l'article 2 au personnel cadre, hormis les cadres dirigeants.

## Article 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES INTÉGRÉS

### ■ *article 5-1 : définition*

Sont visés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de l'article 33 de la Convention collective de la banque et définis à l'article L. 212-15-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-39 du Code du travail (nouveau), c'est-à-dire remplissant ces deux conditions :

- ◆ occupés selon l'horaire collectif au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés,
- ◆ et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

## ■ **article 5-2 : statut contractuel**

Ces salariés relèvent de l'ensemble de la législation et de la réglementation en matière de durée du travail.

Ils bénéficient des dispositions en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 6 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES AUTONOMES**

### ■ **article 6-1 : définition**

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la Convention collective de la banque ou du premier alinéa de l'article 4 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant des catégories de salariés figurant en annexe 1 peuvent être placés sous le statut des cadres autonomes. Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si chaque catégorie visée et chaque fonction appartenant à ladite catégorie répondent à la définition de l'article L. 212-15-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-38 du Code du travail (nouveau) qui précise que ces cadres ne doivent pas relever de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres intégrés visés respectivement aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 du Code du travail (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-39 du Code du travail (nouveau).

### ■ **article 6-2 : statut contractuel**

La durée du travail des cadres relevant des catégories d'emploi visées à l'annexe 1 et travaillant cinq jours ou dix demi-journées par semaine est fixée à un forfait égal à 210 jours par an :

Le recours à ce type de forfait, justifié par la fonction occupée, est subordonné à la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait en jours<sup>(1)</sup>.

- ◆ Afin d'atteindre ce forfait de 210 jours de travail sur l'année, les cadres autonomes bénéficient — pour une année civile complète et un droit à congés payés complet — de 51 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

---

(1) Voir exemple en annexe II.

- les jours de congés payés visés à l'article 64 de la Convention collective de la banque ;
- le 1<sup>er</sup> mai ;
- les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la Convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal ;
- 3 jours de repos fixés par l'employeur selon les modalités définies ci-après ;
- un solde de jours de repos à la disposition du salarié à prendre selon les modalités définies ci-après.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence (autres que le 1<sup>er</sup> mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la Convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail) (ancien) devenu L. 1442- 5 du Code du travail (nouveau), le nombre des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1<sup>er</sup> mai — est proraté à due concurrence.

- ◆ Les modalités de prise des journées ou demi-journées sont les suivantes :
  - **jours de congés payés**  
Un congé principal de 20 jours ouvrés est attribué par l'employeur pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.
  - **jours de repos fixés par l'employeur**  
La direction portera à la connaissance des cadres autonomes, la liste des jours relevant du choix de l'employeur.
  - **jours de repos à la disposition du salarié**  
Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont planifiées par le salarié en tenant compte des impératifs de sa mission et communiquées à sa hiérarchie.
- ◆ Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif.

- ◆ L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail. Dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3131-1 du Code du travail (nouveau) et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3 III dudit code (ancien) devenu L. 3121-49 du Code du travail (nouveau).
- ◆ La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus ; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la Convention collective de la banque<sup>1</sup>.

### ■ **article 6-3 : durée du travail et rémunération**

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la Convention collective de la banque — salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles — est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La rémunération est lissée sur l'année.

## C H A P I T R E 3

### MODULATION

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du Code du travail (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-38 du Code du travail (nouveau).

---

<sup>1</sup> Paragraphe ajouté suite à l'avenant à l'article 6-2 chapitre 2 de l'accord d'aménagement de réduction du temps de travail du 29 mai 2001.

## **Article 7 : DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES**

Fondée sur une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, la modulation, telle que définie par l'article L. 212-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-9 du Code du travail (nouveau) et mise en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2 par les présentes dispositions, permet de répondre aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières liées à l'activité normale de l'entreprise

Ainsi, la modulation constitue l'un des outils qui permet d'accroître, sur une partie de l'année, au niveau d'un ou plusieurs services de l'entreprise, pour des raisons organisationnelles, techniques ou commerciales, le volume d'heures travaillées, en compensant sur une autre période par une diminution du nombre d'heures travaillées.

## **Article 8 : ACTIVITÉS CONCERNÉES**

L'organisation du temps de travail sur l'année prévue par l'article L. 212-8 peut être instituée pour les activités qui sont définies par l'entreprise et devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

## **Article 9 : PÉRIODE DE DÉCOMPTE DE L'HORAIRE**

Afin de compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier sur tout ou partie de l'année, dans le cadre d'une période de 12 mois, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Il est bien entendu que, sur ladite période de 12 mois consécutifs, la durée de travail n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et en tout état de cause, 1 600 heures au cours de l'année.

## **Article 10 : PROGRAMME INDICATIF DE LA RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL**

L'entreprise devra établir un programme indicatif de la modulation, qui précisera les périodes dites de haute activité et les durées hebdomadaires de travail prévues pendant celles-ci.

Il est précisé que :

- ◆ la durée maximale quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures, sauf exceptions prévues à l'article 63 de la Convention collective de la banque ;

- ◆ la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;
- ◆ la durée hebdomadaire maximale absolue du travail ne peut excéder 48 heures.

Les heures effectuées en deçà de la limite haute fixées ci-dessus, ne sont pas des heures supplémentaires, ne donnent lieu ni à bonification, ni à majoration, et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-11 du Code du travail (nouveau).

Toutefois, constituent des heures supplémentaires :

- ◆ en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite haute ;
- ◆ en fin d'année, au-delà de 1 600 heures, déduction faite des heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent.

Le présent programme de modulation et ses éventuelles modifications ne seront effectivement mis en œuvre qu'après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, et seront communiqués aux salariés des activités concernées.

## **Article 11 : DÉLAI DE PRÉVENANCE DES CHANGEMENTS D'HORAIRE**

Les salariés des activités concernées sont informés des changements de leurs horaires de travail en respectant un délai de prévenance qui ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

## **Article 12 : CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET TRAVAIL TEMPORAIRE**

L'organisation du temps de travail sur l'année est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire.

Les entreprises s'engagent à recourir au travail temporaire selon la législation et la réglementation en vigueur.

## **Article 13 : CONDITIONS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL POUR LES HEURES QUI NE SONT PAS PRISES EN COMPTE DANS LA MODULATION**

En cas de baisse d'activité conjoncturelle pour l'une des raisons prévues par

le Code du travail et l'accord interprofessionnel du 21 février 1968, l'employeur s'engage à :

- ◆ présenter à la direction départementale du travail dont il relève une demande tendant à faire admettre son personnel au bénéfice des allocations de chômage partiel,
- ◆ à verser, en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, des indemnités, s'ajoutant aux allocations visées ci-dessus.

## **Article 14 : RÉMUNÉRATION**

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque — salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles — est maintenu, à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année et indépendante des variations de durée hebdomadaires qui s'inscrivent dans le cadre de la modulation.

## **Article 15 : DROITS À LA RÉMUNÉRATION ET AU REPOS COMPENSATEUR DES SALARIÉS N'AYANT PAS TRAVAILLÉ PENDANT LA TOTALITÉ DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE**

### **■ *article 15-1 : salariés absents (maladie, maternité...)***

Les absences sont rémunérées dans le cadre des dispositions de la Convention collective de la banque et de l'un (ou des) accord(s) d'entreprise (le cas échéant).

### **■ *article 15-2 : salariés embauchés ou partis en cours d'année***

Il sera procédé au terme de la période ou à la date de rupture du contrat de travail à la totalisation des heures accomplies.

Si l'horaire moyen hebdomadaire est supérieur à 35 heures, les heures excédentaires donneront lieu à :

- ◆ un repos compensateur pour les salariés embauchés en cours d'année et présents en fin d'année,
- ◆ un paiement au titre des heures supplémentaires pour les salariés partis en cours d'année.

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si exceptionnellement l'horaire moyen s'avère inférieur à 35 heures, il sera proposé à l'intéressé une imputation sur ses droits à congés payés ou le cas échéant sur son compte épargne temps, ou à défaut une retenue sur salaire, sauf application du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-18 du Code du travail (nouveau).

### **Article 16 : COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION**

Préalablement à leur mise en œuvre, les mesures envisagées au titre du présent chapitre doivent être soumises pour validation à une instance paritaire relevant de la Commission paritaire de la banque et appelée « Commission paritaire de validation »<sup>(1)</sup>.

## **C H A P I T R E 4**

### **COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

Le présent chapitre définit les modalités relatives au compte épargne temps mis en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2.

### **Article 17 : OUVERTURE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

Tout salarié relevant des entreprises visées à l'article 1 et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

### **Article 18 : ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- ◆ le report d'une partie des congés annuels ;
- ◆ partie des jours de repos à la disposition du salarié prévus aux articles 3-2-2 et 6-2<sup>(2)</sup> ;
- ◆ tout ou partie du repos compensateur de remplacement lié au paiement des heures supplémentaires.

---

(1) La composition et le mode de fonctionnement de la Commission paritaire de validation figurent en annexe II.

(2) Articles indiqués aux fins exclusives de rappeler les jours ouvrés à la disposition du salarié.

L'alimentation totale annuelle du compte épargne temps est limitée à 10 jours ouvrés.

Toutefois, l'entreprise a la possibilité d'augmenter ce nombre de jours dans la limite prévue par le Code du travail.

Ce compte est exprimé en jours, demi-journées ou heures de repos.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, certains éléments pourront être ajoutés dans la liste ci-dessus pour l'alimentation de ce compte.

## **Article 19 : UTILISATION DU COMPTE**

L'épargne constituée peut être utilisée à la convenance du salarié, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour indemniser en tout ou partie :

- ◆ un congé sans solde d'une durée minimale de deux mois, au titre d'un congé pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif,
- ◆ un congé de fin de carrière.

Le refus éventuel de la hiérarchie de la prise d'un congé de longue durée doit être motivé et doit préciser les modalités d'acceptation en différé de la demande.

Les salariés pourront être autorisés à titre individuel et exceptionnel à utiliser l'épargne constituée pour des congés pour convenances personnelles de courte durée.

Les congés au titre du présent article ne sont pas assimilés à du travail effectif pour la détermination des droits à congé ; ils ne génèrent de ce fait aucun droit à congé.

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois. Aucun délai de prise de congé n'est opposable aux salariés de plus de 50 ans.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé.

## Article 20 : INDEMNISATION DU CONGÉ

- ◆ Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base de son salaire annuel de base, constaté au moment de son départ en congé, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc.
- ◆ Cette indemnité versée mensuellement est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

## Article 21 : CONDITIONS DE RETOUR À L'ISSUE D'UN CONGÉ DE LONGUE DURÉE HORMIS UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie éventuellement d'une formation adaptée.

## Article 22 : RENONCIATION À L'UTILISATION DES DROITS À CONGÉS

### a) Renonciation à l'utilisation

À titre exceptionnel, en cas de divorce, d'invalidité du salarié ou de décès du conjoint, de situation de surendettement du salarié telle que définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation ou de chômage du conjoint, les jours ou heures de repos épargnés peuvent, si le salarié en fait la demande, lui être versés sous forme d'une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur la base de son salaire annuel de base constaté au moment de la demande, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

### b) Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail ou du décès du salarié.

Il est alors versé au salarié ou à ses ayants droits une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur le salaire annuel de base constaté au moment de la rupture ou du décès, à l'exception de tous les éléments variables tels

que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

### **Article 23 : TRANSFERT DE L'ÉPARGNE**

En cas de mutation sans rupture du contrat de travail au sein d'un même groupe dans la mesure où la nouvelle entité dispose d'un compte épargne temps, le salarié peut demander le transfert de son épargne en accord avec son employeur. En l'absence d'accord des deux parties sur le transfert de l'épargne ou si la nouvelle entité ne dispose pas de compte épargne temps, le salarié peut choisir de maintenir son épargne dans l'attente de son retour éventuel dans son entité d'origine ou de demander la liquidation de son compte épargne temps ; l'apurement s'effectuant alors dans les conditions fixées dans l'article 22.

Fait à Paris, le 29 mai 2001, en quinze exemplaires.

**Association Française des  
Banques**



**Fédération C.F.T.C.  
Banques**



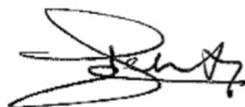
**Fédération Française des Syndi-  
cats CFDT Banques et Sociétés  
Financières**

**Syndicat National de la Banque  
et du Crédit SNB - CGC**



**Fédération Nationale CGT des  
Personnels des Secteurs Fi-  
nanciers FNSF - CGT**

**Fédération des Employés et  
Cadres CGT - FO**



## CATÉGORIES VISÉES AU TITRE DE L'ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DU TRAVAIL (ANCIEN) DEVENU L. 3121-38 DU CODE DU TRAVAIL (NOUVEAU)

- ◆ cadres des équipes de direction des directions fonctionnelles et d'exploitation ;
- ◆ cadres de l'inspection ;
- ◆ cadres de l'audit ;
- ◆ cadres responsables de points de vente ;
- ◆ cadres des activités de banque de marché et/ou d'investissement ;
- ◆ cadres experts ;
- ◆ cadres commerciaux ;
- ◆ cadres responsables de projet.

**Remarque :** les cadres responsables de points de vente et les cadres commerciaux ne doivent, pour avoir le statut de cadres autonomes :

- ni être occupés selon l'horaire collectif de travail applicable au sein du point de vente, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent ;
- ni avoir une durée de temps de travail prédéterminée.

## CADRES AUTONOMES [ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DU TRAVAIL (ANCIEN) DEVENU L.3121-38 DU CODE DU TRAVAIL (NOUVEAU)]

### **Exemple de convention individuelle de forfait annuel en jours pour un salarié travaillant 5 jours ou 10 demi- journées par semaine.**

Du fait de la nature de vos fonctions, des responsabilités que vous exercez, du degré d'autonomie dont vous bénéficiez dans l'organisation de votre emploi du temps et de votre position de cadre au sens de la Convention collective de la banque <sup>(1)</sup>, vous relevez de l'article 6 de l'accord professionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail du .....<sup>(2)</sup> dont l'application en ce qui vous concerne prend effet le .....<sup>(2)</sup>

Un décompte annuel de la durée du travail sous forme de jours de présence vous est dorénavant applicable.

◆ La présente convention de forfait fixe pour une année complète d'activité et à un droit complet de congés payés, à 210 jours ouvrés, le nombre de jours de travail que vous devrez effectuer dans l'exercice de votre contrat de travail et pour votre rémunération annuelle, sachant que vous bénéficiez de 51 jours de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :

- les congés payés visés à l'article 64 de la Convention collective de la banque ;
- le 1<sup>er</sup> mai ;
- les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la Convention collective de la banque ;
- jours de repos fixés par l'employeur.
- un solde de jours de repos à la disposition du salarié ;

(1) Ou du premier alinéa de l'article 4 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour les cadres autonomes relevant des organismes de rattachement visés à l'article 1.

(2) À compléter par l'entreprise.

Les modalités de prise des jours de congés à votre disposition et ceux fixés par l'employeur sont déterminées à l'article 6-2 de l'accord « AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL » en date du .....<sup>(1)</sup>

En cas d'entrée, de sortie ou d'absences en cours d'année [autres que le 1<sup>er</sup> mai, les 25 jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos et les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la Convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau)], le nombre de jours travaillés et celui des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1<sup>er</sup> mai — sont proratés à due concurrence.

La présente convention étant liée à votre appartenance au groupe d'emploi visé à l'article 6-1 de l'accord professionnel susvisé, elle cessera de produire ses effets si, par suite d'un changement d'activité ou de niveau de classification, vous ne relevez plus de cet article.

Les présentes dispositions prennent effet à compter du .....<sup>(1)</sup>

Date

Mention « lu et approuvé »

Signature

---

(1) À compléter par l'entreprise.

## MODULATION COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La Commission paritaire de validation est constituée :

- ◆ d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche un membre par organisation syndicale,
- ◆ d'autre part, des représentants des employeurs (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés).

L'entreprise doit adresser, au secrétariat de la Commission paritaire de la banque, un dossier présentant les conditions et les caractéristiques des mesures relatives à l'application du dispositif de modulation. La Commission paritaire de validation doit se réunir au plus tard dans un délai de un mois à partir de la réception de la demande.

Les membres de la Commission paritaire de validation doivent contrôler que les mesures présentées sont en adéquation avec les dispositions du chapitre 3 du présent accord. Ils vérifient également que lesdites mesures n'enfreignent ni les dispositions légales et réglementaires en vigueur ni celles de la Convention collective de la banque ou des accords de branche.

L'aval n'est acquis que si la majorité des membres présents donnent leur accord. En cas de rejet, la Commission doit motiver son refus. La banque peut, après avoir procédé aux modifications demandées ou après avoir élaboré une argumentation en réponse aux observations formulées, saisir à nouveau l'instance paritaire.

Les mesures d'entreprise prennent effet au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la notification écrite de l'aval de l'instance paritaire et font l'objet par l'entreprise concernée d'une communication au personnel par voie d'affichage.



# ARRÊTÉ DU 23 OCTOBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD DU 29 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU DANS LE SECTEUR DES BANQUES

JO N° 254 du 1<sup>er</sup> novembre 2001 NOR : MEST0111479A

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques.

L'article 3-2-2 (Jours ouvrés à la disposition du salarié) du chapitre 1 (Organisation de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du Code du travail, aux termes desquelles ne peut être restreint l'exercice du droit du salarié de choisir librement une partie des jours de repos, dont il a l'initiative, issus de la réduction du temps de travail.



L'article 6-1 (Définition) du chapitre 2 (Dispositions spécifiques aux cadres) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 1, du Code du travail, le recours au forfait annuel en jours ne s'applique qu'aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'article 6-2 (Statut contractuel) du chapitre 2 susmentionné est étendu sous réserve, d'une part, qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 2, du Code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine les modalités concrètes d'application du repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 du Code du travail et, d'autre part, s'agissant du repos hebdomadaire, du respect des dispositions de l'article 3 du décret n° 97-326 du 10 avril 1997.

Le point « jour de repos à la disposition du salarié » de ce même article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du Code du travail, aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés, qui bénéficient d'une telle convention, de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative.

L'article 7 (Données économiques et sociales) du chapitre 3 (Modulation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation dans ce secteur.

L'article 9 (Période de décompte de l'horaire) du chapitre 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail, aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du Code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

L'annexe 1 (catégories visées au titre de l'article L. 212-15-3 du Code du travail) est étendue dans les mêmes conditions que l'article 6-1 susmentionné du chapitre 2 susmentionné.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Article 3**

Le directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 23 octobre 2001.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

# ARRÊTÉ DU 24 DÉCEMBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT DU 12 NOVEMBRE 2001 À L'ACCORD DU 29 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU DANS LE SECTEUR DES BANQUES



**JO N° 302 DU 29 DÉCEMBRE 2001 NOR : MEST0111827A**

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail ;

Vu l'arrêté du 23 octobre 2001, paru au Journal officiel du 1<sup>er</sup> novembre 2001, portant extension de l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques ;

Vu l'avenant du 12 novembre 2001 (dispositions spécifiques aux cadres) à l'accord national professionnel du 29 mai 2001 susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ; Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant du 12 novembre 2001 (dispositions spécifiques aux cadres) à l'accord national professionnel du 29 mai 2001 susvisé.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Article 3**

Le directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 24 décembre 2001.

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

# ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRES



## Préambule

Les signataires du présent accord constatent que :

- ◆ un accord dit « accord d'étape » portant sur la « réforme des régimes de retraite de la profession bancaire » conclu le 13 septembre 1993 ci-après désigné « accord d'étape » et son annexe intitulée « Annexe à l'accord professionnel du 13 septembre 1993 portant règlement de caisses de retraites de banques » conclue le 30 novembre 1993 ci-après désignée « annexe à l'accord d'étape » ont modifié le régime des pensions bancaires servies en application de l'annexe IV de la Convention collective des banques du 20 août 1952 ;
- ◆ la Convention collective du 20 août 1952, l'annexe IV précitée ainsi que l'annexe IX ont fait l'objet d'une dénonciation et ont cessé de trouver application au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Les dispositions de ces deux annexes sont citées dans le présent accord aux fins exclusives de rappeler la qualité et les droits acquis par les actifs, les retraités et les radiés (droits directs et indirects) ;
- ◆ la Convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000 ne prévoit aucune disposition concernant les retraites professionnelles mais que les dispositions de l'accord d'étape et de l'annexe à l'accord d'étape ont été transcrites dans les règlements des différentes caisses de retraite de la profession et trouvent donc application en vertu desdits règlements ;
- ◆ l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites fait obligation, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, aux institutions de retraites supplémentaires dont relèvent les caisses de retraite bancaire, de fusionner ou de se transformer en une institution de prévoyance (IP) ou de se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) ;
- ◆ la recommandation du Conseil national de la comptabilité d'avril 2003 et la norme IAS/IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés fixent les règles d'évaluation des engagements des entreprises en matière de retraite.

Les signataires du présent accord considèrent que, 11 ans après la signature de l'accord d'étape, il y a lieu de :

◆ **mettre en œuvre, par le présent accord, certaines mesures concernant en particulier :**

- les modalités de calcul et d'évolution du complément bancaire de retraite ;
- la transformation du versement des prestations qui pourront s'effectuer, dans les conditions prévues par l'accord, sous la forme d'un capital unique ;
- la nécessaire transformation statutaire des caisses de retraite bancaire ;
- la dissolution du Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947 ;
- l'instauration d'un groupe technique paritaire chargé d'examiner les conditions de fonctionnement du présent accord ;
- les conditions de gestion et de financement de la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et de la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM).

◆ **de recommander aux partenaires sociaux de chaque caisse de retraite d'examiner la situation de certaines catégories de retraités ayant fait valoir leurs droits à la retraite :**

- avant le 1<sup>er</sup> avril 1983 et avant l'âge de 65 ans ;
- au titre de l'article 19-II a) et 19 IV du règlement des caisses de retraites de banques en vigueur jusqu'au 31 décembre 1993.

**IL A ÉTÉ DÉCIDÉ CE QUI SUIT :**

**Article 1 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord s'applique :

- ◆ dans son intégralité aux caisses de retraite des entreprises visées à l'alinéa 2 de l'article premier de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ;
- ◆ pour les chapitres I et III au Groupe Banques Populaires ainsi qu'à sa caisse de retraite bancaire.

## Article 2 : OBJET

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, a pour objet :

- ◆ dans la partie intitulée « CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES » ci-après :
  - de modifier les règlements des caisses de retraite bancaire des entreprises visées à l'article 1, en particulier en ce qui concerne les dispositions relatives au complément bancaire ;
  - de supprimer le Fonds commun ;
  - de créer un groupe technique paritaire.
- ◆ dans la partie intitulée « CHAPITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À LA CRPB ET A LA CRPB DOM », de fixer, pour la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM), des modalités de fonctionnement.

## DISPOSITIONS COMMUNES

### Article 3 : COMPLÉMENTS BANCAIRES

Les dispositions du présent article visent tous les bénéficiaires de droits directs, quelle que soit la date de liquidation de leur retraite.

Le terme « 80 % » mentionné dans les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 b) de l'annexe à l'accord d'étape (texte de l'article 10 annexé aux fins exclusives de rappeler les modalités de calcul et de versement des compléments bancaires) est remplacé par le terme « 87 % », sauf si lesdits règlements prévoient un taux égal ou supérieur <sup>(1)</sup>.

Les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 a) de l'annexe à l'accord d'étape sont complétées par la phrase suivante : « Toutefois, si la pension bancaire globale brute ramenée à une mensualité est égale ou inférieure à 85 % de la valeur mensuelle du Smic brut pour un salarié à temps plein au 1<sup>er</sup> juillet de l'année considérée, la pension bancaire globale est revalorisée de la totalité de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la Sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC. Cette disposition est applicable à tous les retraités de droits directs et devant justifier de 35 ans de services bancaires au 31 décembre 1993 ».

La valeur des compléments bancaires non liquidés au 31 décembre 2004 est majorée de façon exceptionnelle et forfaitaire de 5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2005. La valeur de ce complément évoluera ensuite, jusqu'à sa transformation prévue à l'article 4 ci-après, conformément aux règlements des caisses de retraite qui ont transposé l'article 12 de l'annexe à l'accord d'étape.

### Article 4 : TRANSFORMATION DES COMPLÉMENTS BANCAIRES NON LIQUIDÉS

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour chaque bénéficiaire non retraité, salarié en activité ou radié, d'un complément bancaire, la valeur actuarielle représen-

---

(1) Cette disposition permettra ainsi aux personnes ayant liquidé leur pension de retraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 1994 et remplissant les conditions prévues par cet alinéa de bénéficier dès le 1<sup>er</sup> juillet 2005, pour la revalorisation de leur pension bancaire globale d'une imputation, sur la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la Sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC réduite de 1,9 % à 1,0

tative de celui-ci fera l'objet d'une évaluation tenant compte de l'incidence du coût de la réversion. Les sommes correspondantes seront versées par la caisse de retraite à un organisme assureur (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité) dans le cadre d'un contrat collectif dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables au bénéficiaire à compter de la date de liquidation de sa pension dans le régime général d'assurance vieillesse soit par l'acquisition d'une rente viagère différée, soit par la constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère, soit dans le cadre d'une opération régie par l'article L. 441-1 du Code des assurances, par l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale ou par l'article L. 222-1 du Code de la mutualité.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en œuvre les dispositions de l'alinéa précédent, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. À défaut d'accord ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

Le choix du ou des organismes assureurs ainsi que les dispositions contractuelles sont arrêtés par accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par le conseil d'administration de chaque caisse de retraite.

La valeur représentative du complément bancaire, déterminée selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur à la prochaine échéance de paiement qui suit l'évaluation) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est valable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après. Pour tenir compte de la majoration du complément bancaire pré-liquidé prévue au dernier alinéa de l'article 3, la valeur représentative du complément bancaire telle qu'elle résulte de l'application du barème est majorée de 5 %.

La caisse de retraite informe les bénéficiaires du présent article :

- ◆ des modalités de l'évaluation de la valeur actuarielle représentative de leur complément bancaire (le modèle de cette note d'information sera élaboré ultérieurement et soumis préalablement pour avis au groupe technique prévu à l'article 8 ci-après) ;

- ◆ des coordonnées de l'organisme assureur chargé de gérer le capital unique transféré et toutes références permettant d'identifier ce capital ;
- ◆ des conditions de paiement de la rente viagère.

À titre exceptionnel, les caisses de retraites bancaires peuvent proposer aux retraités de bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article. Dans ce cas, la valeur représentative de leur complément bancaire est déterminée selon le barème prévu à l'article 5 ci-après et le paiement de la rente est à effet immédiat.

## **Article 5 : VERSEMENTS UNIQUES**

Les bénéficiaires des pensions directes ou de réversion peuvent opter pour un versement unique de leur complément bancaire. Cette possibilité doit leur être offerte par leur caisse de retraite en une seule fois ou de manière étalée en fonction du nombre de personnes concernées et du montant des engagements et dans tous les cas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

La valeur du versement unique tenant compte de l'incidence du coût de la réversion, déterminé selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur au second trimestre) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après.

Chaque bénéficiaire des dispositions du présent article est informé par sa caisse de retraite des modalités d'exercice de l'option de versement d'un capital unique et bénéficie d'un délai de réflexion de six semaines pour exprimer son choix qui est alors irréversible. Si l'intéressé n'exprime aucun choix au terme de ce délai, le complément bancaire continue à lui être versé en tenant compte des dispositions de l'article 3.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en œuvre les dispositions des alinéas précédents, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. À défaut d'accord, ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

## **Article 6 : BÉNÉFICIAIRES D'UNE RETRAITE À TAUX PLEIN AVANT 60 ANS AU TITRE DES ARTICLES L. 351-1-1 ET L. 351-1-3 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Les bénéficiaires des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du Code de la Sécurité sociale peuvent demander la liquidation de leur complément bancaire avant 60 ans et au plus tôt au jour de la liquidation de leur pension de Sécurité sociale à taux plein selon les dispositions contenues dans le présent accord, et en particulier dans les articles 3 et 4 ci-dessus.

## **Article 7 : SUPPRESSION DU FONDS COMMUN**

Les parties signataires du présent accord décident de supprimer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, le Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947.

Chaque bénéficiaire du Fonds commun (droits directs et pensions de réversion) percevra au moment de la dissolution un capital dont le montant, exprimé en annuités de pension (valeur au second trimestre 2005), sera calculé en fonction des barèmes figurant en annexe du présent accord.

Un appel de fonds destiné à payer ce capital sera effectué auprès des caisses de retraite bancaire — à l'exception de celle du groupe Banques populaires — selon la même clé de répartition que celle adoptée jusqu'à ce jour pour le versement des pensions, c'est-à-dire au prorata des cotisants inscrits au 31 décembre 1993.

## **Article 8 : GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE DE RETRAITE**

En application de l'article 7 de la Convention collective de la banque, un groupe technique paritaire de retraite est constitué. Il comprend 20 membres, 10 membres représentant les employeurs et 10 représentants les salariés à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la profession bancaire. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Le Groupe technique paritaire de retraite se réunit au moins une fois par an. Il examine les conditions de fonctionnement du présent accord.

Il est plus particulièrement compétent pour les dispositions visées dans les articles 3 (disposition du 3<sup>e</sup> paragraphe) 4, 5, 9, 10, 12 et 14.

# DISPOSITIONS APPLICABLES À LA CRPB ET À LA CRPB DOM

### **Article 9 : TRANSFORMATION STATUTAIRE DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM (1)**

La caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM) sont transformées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, sans constitution d'une nouvelle personne morale, en institutions de gestion de retraite supplémentaire selon les dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et des décrets pris pour son application. Les conseils d'administration de la CRPB et de la CRPB DOM sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de prendre toutes les mesures nécessaires à cette transformation statutaire. Le Groupe technique paritaire de retraite est tenu informé des dispositions prises.

### **Article 10 : ÉVALUATION DES ENGAGEMENTS DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM**

L'évaluation des engagements des banques adhérentes à la CRPB et à la CRPB DOM est effectuée dès les comptes de l'année 2005 et ensuite chaque année :

- ◆ conformément à la norme IAS/IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés ;
- ◆ et, pour les banques toujours adhérentes, au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

Ces évaluations font l'objet d'un rapport établi par un expert désigné, sur proposition du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus, pour une durée maximale de trois ans par le Conseil d'administration de chaque Caisse. Ce rapport est examiné, chaque année, par le groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus.

## **Article 11 : CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 4 À LA CRPB ET À LA CRPB DOM**

En application de l'article 4 ci-dessus, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité choisie, selon le cas, par le conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM.

Cependant, si une banque adhérente en exprime la demande, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés de ses salariés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité désignée par elle.

## **Article 12 : TRANSFERT DES ACTIFS DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM<sup>(1)</sup>**

À l'issue des opérations prévues aux articles 4 et 5 et conformément au paragraphe VI de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la valeur représentative résiduelle des actifs, d'une part, de la CRPB et, d'autre part, de la CRPB DOM est définitivement et totalement transférée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité par contrat conclu selon le cas par la CRPB ou la CRPB DOM, après avis conforme du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8.

---

(1) Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

## **Article 13 : VERSEMENTS DES CAISSES DE RETRAITES BANCAIRES À LA CRPB**

Les paiements des caisses de retraite à la CRPB programmés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 en application de l'article 8 de l'accord d'étape et du titre VIII de l'annexe à l'accord d'étape et consignés dans les règlements desdites caisses sont suspendus.

Le cas échéant, ces versements seront repris à hauteur des besoins si la valeur globale actualisée des engagements calculées selon les méthodes définies à l'article 10 du présent chapitre est supérieure à la valeur des actifs détenus par le ou les organismes retenus selon les dispositions de l'article 12.

## **Article 14 : DÉVOLUTION FINALE DES ACTIFS DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM\***

L'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu, en application de l'article L. 931-20 du Code de la Sécurité sociale, à des institutions régies par le livre IX du Code de la Sécurité sociale désignées, après information et consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, par chaque entreprise adhérente à la CRPB et à la CRPB DOM au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

Les versements correspondants sont effectués lorsque la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur prévu à l'article 12 est supérieure aux engagements calculés selon les dispositions de l'article 10. Dans ce cas, le Conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM fait procéder au versement aux institutions désignées par chaque entreprise adhérente selon la règle de répartition indiquée au paragraphe précédent d'une partie des excédents. Le montant de la somme à répartir est calculé comme suit :

- 0 % de la part des actifs qui excède de 0 % à moins de 20 % le montant des engagements ;
- 10 % de la part des actifs qui excède de 20 % à moins de 50 % le montant des engagements ;
- 30 % de la part des actifs qui excède de 50 % à moins de 80 % le montant des engagements ;
- 50 % de la part des actifs qui excède de 80 % le montant des engagements.

---

\* Modifié par l'avenant du 21 janvier 2013 (cf. page 159).



Les versements, dont le montant est arrêté selon les règles définies ci-dessus, sont effectués pour la première fois à l'issue des opérations prévues aux articles 4, 5 et 9 et ensuite chaque année avant la fin de l'année de la remise du rapport prévu à l'article 10. À défaut pour les entreprises adhérentes de pouvoir désigner, dans ce délai, une institution susceptible de recevoir ces fonds celles-ci sont déchues de leurs droits et les sommes correspondantes sont conservées dans les réserves générales détenues par l'organisme assureur prévu à l'article 12.

Après extinction de la totalité des droits des bénéficiaires de la CRPB et de la CRPB DOM, la valeur résiduelle des actifs est versée aux institutions visées au premier alinéa et selon la clef de répartition prévue à ce même alinéa.

## C H A P I T R E 3

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 15 : DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail (ancien) devenus L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261- 7 à 14 du Code du travail (nouveau).

## TITRE IV

**COMPLÉMENTS DE  
PENSION DES RETRAITES****AU 31 DÉCEMBRE 1993 (droit de l'affilié ou de ses ayants droit)****Article 10**

Les retraités au 31 décembre 1993 continueront de bénéficier au titre de leur activité bancaire d'un total de pensions annuelles qui sera au moins égal au total constaté au 31 décembre 1993 de leurs retraites annuelles afférentes à leur carrière bancaire.

Pour ce faire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994, ils recevront de la caisse un complément de pension égal à la différence, lorsqu'elle sera positive, entre :

- a) leur pension bancaire globale au 31 décembre 1993, revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, et pour la première fois au 1<sup>er</sup> juillet 1994, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, au point UNIRS et du point AGIRC, dans la mesure où cette évolution dépasserait 1,9 % et à due concurrence de ce dépassement,
- b) et la somme :
- ◆ des pensions servies pour la part reconstituée, au titre des droits acquis jusqu'au 31 décembre 1993 auprès des caisses de retraites bancaires, par l'UNIRS et l'AGIRC, y compris la compensation des abattements prévue en 8b),
  - ◆ de la pension de Sécurité sociale imputée en 1993, revalorisée en fonction des coefficients d'actualisation des pensions de Sécurité sociale,
  - ◆ et éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30 juin 1967.

Au cas où la pension bancaire globale viendrait à être inférieure à 80 % de sa valeur en niveau au 31 décembre 1993 revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, au point UNIRS et au point AGIRC, la règle d'évolution prévue en a) s'appliquerait avec un seuil ramené de 1,9 % à 1 %.

- c) le comité interbancaire de retraites communiquera chaque année aux caisses de retraites bancaires le pourcentage d'évolution de la pension bancaire globale tel que défini aux alinéas ci-dessus.

## ACTIFS

### Table de valorisation du complément bancaire préliquidité valable du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2006

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur de la prochaine échéance qui suit la valorisation

CB/PGB ↓	26/28 ans	29/31 ans	32/34 ans	35/37 ans	38/40 ans
1 % - 3 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4 % - 6 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
7 % - 9 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
10 % - 12 %	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4
13 % - 15 %	1,0	1,2	1,3	1,5	1,7
16 % - 18 %	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
19 % - 21 %	1,4	1,6	1,8	2,1	2,4
22 % - 24 %	1,6	1,8	2,1	2,4	2,7
25 % - 27 %	1,9	2,1	2,4	2,7	3,1
28 % - 30 %	2,1	2,4	2,7	3,1	3,5
31 % - 33 %	2,4	2,7	3,1	3,5	4,0
34 % - 36 %	2,7	3,0	3,5	3,9	4,4
37 % - 39 %	3,0	3,4	3,8	4,3	4,9
40 % - 42 %	3,3	3,7	4,2	4,7	5,3
43 % - 45 %	3,6	4,0	4,5	5,1	5,7
46 % - 48 %	3,9	4,3	4,9	5,4	6,1
49 % - 51 %	4,1	4,6	5,1	5,7	6,4
52 % - 54 %	4,3	4,8	5,4	6,0	6,7
55 % - 57 %	4,5	5,0	5,6	6,3	7,0
58 % - 60 %	4,7	5,2	5,8	6,5	7,2
61 % - 63 %	4,9	5,4	6,0	6,7	7,4
64 % - 66 %	5,0	5,6	6,2	6,8	7,6
67 % - 69 %	5,2	5,7	6,3	7,0	7,8
70 % - 72 %	5,3	5,8	6,5	7,2	7,9
73 % - 75 %	5,4	6,0	6,6	7,3	8,1
76 % - 78 %	5,5	6,1	6,7	7,4	8,2
79 % - 81 %	5,6	6,2	6,8	7,5	8,3
82 % - 84 %	5,7	6,3	6,9	7,6	8,4
85 % - 87 %	5,8	6,4	7,0	7,7	8,5
88 % - 90 %	5,8	6,4	7,1	7,8	8,6
91 % - 93 %	5,9	6,5	7,2	7,9	8,7
94 % - 96 %	6,0	6,6	7,3	8,0	8,8
97 % - 100 %	6,1	6,7	7,3	8,1	8,9

41/43 ans	44/46 ans	47/49 ans	50/52 ans	53/55 ans	56/58 ans	59 et au-delà
1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1,0	1,0	1,1	1,2	1,4	1,6	1,7
1,2	1,4	1,5	1,8	2,0	2,3	2,5
1,6	1,8	2,0	2,3	2,6	3,0	3,3
1,9	2,2	2,5	2,8	3,2	3,7	4,0
2,3	2,6	3,0	3,4	3,9	4,4	4,8
2,7	3,0	3,4	3,9	4,5	5,1	5,6
3,1	3,5	4,0	4,5	5,2	5,9	6,5
3,5	4,0	4,6	5,2	6,0	6,8	7,4
4,0	4,6	5,2	5,9	6,8	7,8	8,4
4,5	5,1	5,8	6,7	7,6	8,7	9,4
5,0	5,7	6,5	7,4	8,4	9,5	10,3
5,5	6,3	7,1	8,0	9,1	10,3	11,2
6,0	6,8	7,6	8,6	9,7	11,0	11,9
6,4	7,2	8,1	9,2	10,3	11,6	12,6
6,8	7,7	8,6	9,6	10,8	12,2	13,1
7,2	8,0	9,0	10,0	11,3	12,6	13,6
7,5	8,3	9,3	10,4	11,6	13,1	14,1
7,8	8,6	9,6	10,7	12,0	13,4	14,5
8,0	8,9	9,9	11,0	12,3	13,8	14,8
8,2	9,1	10,1	11,3	12,6	14,1	15,1
8,4	9,3	10,4	11,5	12,9	14,3	15,4
8,6	9,5	10,6	11,8	13,1	14,6	15,7
8,8	9,7	10,8	12,0	13,3	14,8	15,9
8,9	9,9	11,0	12,2	13,5	15,0	16,2
9,1	10,0	11,1	12,3	13,7	15,2	16,4
9,2	10,2	11,3	12,5	13,9	15,4	16,6
9,3	10,3	11,4	12,6	14,0	15,6	16,7
9,4	10,4	11,5	12,8	14,2	15,8	16,9
9,5	10,5	11,7	12,9	14,3	15,9	17,1
9,6	10,6	11,8	13,0	14,4	16,0	17,2
9,7	10,7	11,9	13,1	14,6	16,2	17,4
9,8	10,8	12,0	13,2	14,7	16,3	17,5

## RETRAITES

### Table de rachat valable au 1<sup>er</sup> juillet 2005

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur de la prochaine échéance qui suit la valorisation

CB/PGB ↓	60/62 ans	63/65 ans	66/68 ans	69/71 ans	72/74 ans	75/77 ans	78/80 ans
1 % - 3 %	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4 % - 6 %	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
7 % - 9 %	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
10 % - 12 %	3,2	3,3	3,2	3,3	3,3	3,2	3,2
13 % - 15 %	4,0	4,0	4,1	4,3	4,3	4,2	4,1
16 % - 18 %	4,7	4,8	5,2	5,4	5,3	5,2	5,0
19 % - 21 %	5,6	5,8	6,2	6,5	6,3	6,1	5,8
22 % - 24 %	6,5	6,9	7,3	7,4	7,2	6,9	6,4
25 % - 27 %	7,5	7,9	8,2	8,3	8,0	7,5	6,9
28 % - 30 %	8,5	8,9	9,0	9,0	8,7	8,1	7,3
31 % - 33 %	9,4	9,7	9,7	9,6	9,2	8,5	7,7
34 % - 36 %	10,3	10,5	10,3	10,2	9,7	8,9	8,0
37 % - 39 %	11,0	11,2	10,9	10,6	10,1	9,2	8,2
40 % - 42 %	11,8	11,8	11,4	11,0	10,4	9,4	8,4
43 % - 45 %	12,4	12,3	11,8	11,4	10,7	9,7	8,6
46 % - 48 %	12,9	12,7	12,2	11,7	10,9	9,9	8,7
49 % - 51 %	13,4	13,1	12,6	12,0	11,1	10,0	8,9
52 % - 54 %	13,9	13,5	12,9	12,2	11,3	10,2	9,0
55 % - 57 %	14,3	13,8	13,1	12,4	11,5	10,3	9,1
58 % - 60 %	14,6	14,1	13,4	12,6	11,7	10,5	9,2
61 % - 63 %	14,9	14,4	13,6	12,8	11,8	10,6	9,3
64 % - 66 %	15,2	14,6	13,8	13,0	11,9	10,7	9,4
67 % - 69 %	15,5	14,8	14,0	13,1	12,0	10,8	9,5
70 % - 72 %	15,7	15,1	14,2	13,3	12,1	10,8	9,5
73 % - 75 %	15,9	15,2	14,3	13,4	12,2	10,9	9,6
76 % - 78 %	16,1	15,4	14,5	13,5	12,3	11,0	9,6
79 % - 81 %	16,3	15,6	14,6	13,6	12,4	11,1	9,7
82 % - 84 %	16,5	15,7	14,7	13,7	12,5	11,1	9,7
85 % - 87 %	16,7	15,8	14,8	13,8	12,6	11,2	9,8
88 % - 90 %	16,8	16,0	14,9	13,9	12,6	11,2	9,8
91 % - 93 %	16,9	16,1	15,1	14,0	12,7	11,3	9,9
94 % - 96 %	17,1	16,2	15,1	14,0	12,8	11,3	9,9
97 % - 100 %	17,2	16,3	15,2	14,1	12,8	11,4	9,9

81/83 ans	84/86 ans	87/89 ans	90/92 ans	93/95 ans	96/98 ans	à partir de 99 ans
1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3
2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	1,8	1,6
3,1	3,0	2,8	2,6	2,4	2,1	1,8
3,9	3,7	3,4	3,1	2,7	2,3	1,9
4,7	4,3	3,9	3,5	3,0	2,5	2,0
5,3	4,8	4,3	3,7	3,1	2,6	2,1
5,8	5,2	4,5	3,9	3,3	2,7	2,1
6,2	5,5	4,8	4,0	3,4	2,7	2,1
6,6	5,7	4,9	4,1	3,4	2,8	2,2
6,8	5,9	5,1	4,2	3,5	2,8	2,2
7,0	6,1	5,2	4,3	3,5	2,8	2,2
7,2	6,2	5,3	4,4	3,6	2,9	2,2
7,4	6,3	5,4	4,4	3,6	2,9	2,2
7,5	6,4	5,4	4,5	3,7	2,9	2,2
7,6	6,5	5,5	4,5	3,7	2,9	2,3
7,7	6,6	5,5	4,6	3,7	2,9	2,3
7,8	6,7	5,6	4,6	3,7	3,0	2,3
7,9	6,7	5,6	4,6	3,8	3,0	2,3
8,0	6,8	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
8,0	6,8	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
8,1	6,9	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
8,2	6,9	5,8	4,7	3,8	3,0	2,3
8,2	7,0	5,8	4,8	3,8	3,0	2,3
8,3	7,0	5,8	4,8	3,8	3,0	2,3
8,3	7,0	5,9	4,8	3,9	3,0	2,3
8,3	7,1	5,9	4,8	3,9	3,0	2,3
8,4	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
8,4	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
8,5	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
8,5	7,2	5,9	4,9	3,9	3,1	2,3
8,5	7,2	6,0	4,9	3,9	3,1	2,3
8,5	7,2	6,0	4,9	3,9	3,1	2,3

## CRPB FONDS COMMUN

Table de rachat retraite de droits directs valable au 1<sup>er</sup> juillet 2005

Table de rachat observée DROITS DIRECTS								
Âge CB/PGB %	82	83	84	87	88	89	90	93
3 %		0,3						
4 %			0,7					
9 %							2,4	
11 %	4,1							
13 %								
18 %					4,0			
19 %								
20 %								
22 %			5,4					
28 %								
30 %								
32 %								
34 %				4,8		4,2		
56 %							4,1	
60 %								3,8

Table de rachat observée DROITS DIRECTS									
Âge CB/PGB %	94	95	96	97	99	100	102	103	104
3 %									
4 %									
9 %									0,6
11 %			2,2						
13 %									
18 %			2,3						
19 %			1,7	1,9	1,7				
20 %			2,3						
22 %	2,6								
28 %			2,3						
30 %									
32 %	2,8						1,3		
34 %		2,7	2,3						
56 %				2,3	1,9	1,9	1,1	1,1	
60 %									

# CRPB FONDS COMMUN

Table de rachat réversataires valable au 1<sup>er</sup> juillet 2005

Table de rachat observée RÉVERSION																	
Âge CB/PGB %	52	65	68	70	71	72	73	74	75	76	78	79	80	81	82	83	84
4 %																	
6 %																	
7 %									2,2								
8 %																	
10 %																	
12 %															3,6		
14 %																	
18 %																	
19 %																	
20 %																	
22 %																	
23 %														5,6			
24 %																	
25 %																	
26 %																	
29 %																	4,9
30 %																	
31 %																	
33 %																	
34 %																	
36 %								9,2									
37 %																	
40 %																	5,9
42 %																	6,0
46 %													6,8				
48 %													6,9				
50 %								9,4		9,0	7,7		6,9				
51 %	16,2	12,8	11,7	11,0	10,6	10,2	9,8		9,0		8,2	7,3	6,9	6,6			
56 %															6,6		
100 %								10,2									

Table de rachat observée RÉVERSION

85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	102	103
	0,5											0,5					
							1,2										
2,2														1,1			
		2,6							1,6						1,1	1,0	0,8
		3,0					2,2										
														1,3			
3,9						2,7					1,9						
		3,6		2,9				2,5									
							2,5										
								2,6									
4,3							2,6										
4,6																	
											1,9						
												1,9					
		3,7															
									2,5								
				3,5													
							2,8						1,7				
									2,4	2,2							
				3,9				2,9									
		4,0															
5,1	4,7	4,4	4,4	4,1	3,6	3,3		2,7	2,7	2,5	2,1	2,0			1,3		0,8
5,4	5,1			4,0	3,5	3,4	2,9	2,7	2,5	2,4	2,0		1,8	1,5	1,4		0,9

Fait à Paris, le 25 février 2005, en douze exemplaires.

**Association Française  
des Banques**



**Fédération des Employés et  
Cadres**

**CGT Force Ouvrière**



**Fédération Française des  
Syndicats CFDT Banques et  
Sociétés financières**

**Fédération C.F.T.C. Banques**



**Fédération Nationale CGT des  
Personnels des Secteurs  
Financiers**

**Syndicat National de la Banque  
et du Crédit**

**SNB - CFE - CGC**





# AVENANT À L'ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRES

## Préambule

L'accord sur les retraites professionnelles bancaires conclu le 25 février 2005, prévoit dans son article 14 relatif à la dévolution finale des actifs de la CRPB et de la CRPB DOM, que les excédents constatés peuvent être versés à des institutions de prévoyance pour être utilisés au financement de prestations de protection sociale complémentaires visées à l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale au profit des actifs et retraités.

La parution des décrets d'application de la Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites postérieurement à l'accord du 25 février 2005 et les positions exprimées par l'Autorité de Contrôle Prudentiel conduisent les partenaires sociaux, sans modifier l'objectif initial, à adopter de nouvelles dispositions concernant tout particulièrement les modalités de versement des excédents.

Le présent avenant a pour objet de modifier exclusivement les dispositions de l'article 14 de l'accord précité.

## Article 1

Les dispositions de l'article 14 de l'accord du 25 février 2005 sur les retraites professionnelles bancaires sont remplacées par les suivantes :

*« L'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu au financement, par l'organisme assureur prévu à l'article 12, de garanties mentionnées à l'article L911-1 du Code de la Sécurité Sociale, après information et consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise. Ce financement est opéré par le versement sur un compte ouvert au sein du contrat visé à l'article 12, au nom de chaque entreprise adhérente à la CRPB, au prorata constaté pour l'année 1993 des cotisations versées par celles-ci (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993).*

*Les versements correspondants sont effectués lorsque la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur, prévu à l'article 12, est supérieure aux engagements calculés selon les dispositions de l'article 1 O. Dans ce cas, l'organisme assureur procède au versement, selon la règle de répartition in-*

diquée au paragraphe précédent, d'une partie des excédents. Tant que la règle de détermination suivante n'aboutit pas à amener la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur, prévu à l'article 12, en dessous du montant des provisions réglementaires qu'il aura à constituer, au titre des engagements visés par le présent accord, le montant de la somme à répartir est calculé comme suit :

- ◆ 0 % de la part des actifs qui excède de 0 % à moins de 20 % le montant des engagements ;
- ◆ 10 % de la part des actifs qui excède de 20 % à moins de 50 % le montant des engagements ;
- ◆ 30 % de la part des actifs qui excède de 50 % à moins de 80 % le montant des engagements ;
- ◆ 50 % de la part des actifs qui égale ou excède 80 % du montant des engagements.

Les versements, dont le montant est arrêté selon les règles définies ci-dessus, sont effectués pour la première fois à l'issue des opérations prévues aux articles 4, 5, et 9 et ensuite chaque année avant la fin de l'année de la remise du rapport prévu à l'article 1 O. A défaut pour les entreprises adhérentes de confirmer, dans ce délai, leur acceptation du versement revenant à leur compte, celles-ci sont déchues de leurs droits et les sommes correspondantes sont conservées dans les réserves générales constituées à cet effet par l'organisme assureur prévu à l'article 12.

Après extinction de la totalité des droits des bénéficiaires de la CRPB, la valeur résiduelle des actifs est versée aux institutions régies par le livre IX du Code de la sécurité sociale selon la clé de répartition prévue au premier alinéa du présent article »

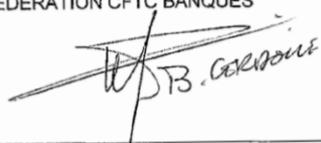
## **Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 3**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 21 janvier 2013, en huit exemplaires.

ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES 	FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO S. BUSINESS 
FEDERATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES	FEDERATION CFTC BANQUES 
FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE	SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT SNB-CFE-CGC 



## **ACCORD DU 9 JUILLET 2008 SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE**

### **Préambule**

La profession bancaire s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité, inscrits et organisés dans sa convention collective.

La diversité doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements pris par la profession.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de l'Accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005. Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

La profession a pris d'ores et déjà plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans la profession qui figurent dans des dispositions conventionnelles (cf. notamment le préambule et les articles 22, 26-2 et 38 de l'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, l'article 3-3 sur la formation et la gestion des carrières et les points

e et f de l'article 5 de l'Accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite<sup>\*)</sup>. Ils sont réaffirmés et pérennisés par le présent accord.

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la profession bancaire, de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre, dès maintenant, un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population, afin de promouvoir son maintien et son évolution dans l'emploi tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

## C H A P I T R E 1

# NON-DISCRIMINATION

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

### Article 1 : RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe<sup>(1)</sup>.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi. Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de

---

\* L'accord du 25 mars 2005 relatif à la mise à la retraite n'est plus applicable. L'art. 27 de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 a modifié les conditions de mise à la retraite du salarié par l'employeur, autorisant ce dernier à mettre à la retraite les salariés âgés d'au moins 70 ans. Pour les salariés atteignant l'âge de 67 ans, âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite selon une procédure particulière. En deçà de cet âge, la mise à la retraite est interdite.

(1) Sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

faisabilité en CPNE, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de favoriser l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

## **Article 2 : ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

À cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA Banques.

## **Article 3 : PROMOTION ET RÉMUNÉRATION**

Les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes.

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, la branche se dote d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 45 ans.

## **C H A P I T R E 2**

# **MESURES ACTIVES SPÉCIFIQUES DE MAINTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI**

## **Article 4 : RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS**

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, il est créé un rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

Les indicateurs de ce rapport figurent à l'annexe I du présent accord.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur trois exercices : année N, N-1 et N-2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue à l'article L. 2323-68 et suivants du Code du travail, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs visés à l'annexe I du présent accord, éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de l'entreprise.

## **Article 5 : GESTION ANTICIPATIVE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES**

Sur la base du rapport visé à l'article précédent, des informations et des données fournies par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises bancaires, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors, de deux indicateurs spécifiques :

- ◆ Structure des départs par famille de métiers et catégories professionnelles par tranches d'âge : 45/49 ans, 50/55 ans et plus de 55 ans.
- ◆ Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers selon les 3 tranches d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, plus de 61 ans.

Les outils de la GPEC seront abordés dans le cadre de la négociation globale prévue au titre III – Place de la négociation collective – point B de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

## **Article 6 : ENTRETIENS PROFESSIONNELS DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE**

L'employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- ◆ les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur),
- ◆ les objectifs de professionnalisation du salarié,
- ◆ les souhaits de mobilité,
- ◆ le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- ◆ la participation éventuelle à des actions de tutorat<sup>(1)</sup> permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- ◆ l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

## **Article 7 : MODALITÉS D'APPLICATION DU DIF AUX SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS**

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, le salarié de plus de 50 ans peut la compléter, éventuellement par anticipation, au moyen de ses droits au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

## **Article 8 : BILAN DE COMPÉTENCES**

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article 38 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005.

(1) L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

## **Article 9 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE**

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, les partenaires sociaux ont convenu, à l'article 13 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques, de mettre à leur disposition une rubrique d'information sur le site Internet de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

## **Article 10 : PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**

Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, et après l'avoir déterminé tant dans l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 que dans l'Accord relatif à la mise à la retraite avant 65 ans du 29 mars 2005, la profession bancaire réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

# **C H A P I T R E 3**

## **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **Article 11 : ENGAGEMENT DE LA PROFESSION BANCAIRE**

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans tous motifs confondus, qui se situe en 2007 à 58,9 ans, pour atteindre 60 ans au 31 décembre 2012, soit en moyenne un trimestre par an, à partir de 2009.

La branche professionnelle invite les entreprises de plus de 300 salariés à proposer à leurs partenaires sociaux, lors des négociations d'entreprises, deux objectifs chiffrés complémentaires parmi les rubriques telles que recrutement et mobilité, accès à la formation professionnelle continue, promotion et rémunération, gestion anticipative des emplois et des compétences, entretiens

professionnels de deuxième partie de carrière, DIF pour les plus de 50 ans, bilan de compétences pour les 45 ans et plus, VAE ou périodes de professionnalisation.

Après quatre années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

## **Article 12 : RÔLE DE LA CPNE**

Chaque année, la CPNE examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures permettant de respecter l'engagement ci-dessus.

# C H A P I T R E 4

## FIN DE CARRIÈRE

## **Article 13 : MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE**

À l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites Internet du GIP tels que, le site [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) et le simulateur de retraite M@rel sur le site [www.marel.fr](http://www.marel.fr).

## DISPOSITIONS FINALES

Étant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

### Article 14 : SUIVI DE L'ACCORD ET RÔLE DE LA CPNE

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNE demande à l'Observatoire de la branche de procéder à des études<sup>(1)</sup> sur l'évolution de métiers bancaires, et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

La CPNE examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNE, afin d'examiner et d'analyser, d'une part, le rapport prévu à l'article 4 et, d'autre part, la croissance de l'indicateur énoncé à l'article 11 du présent accord. Sur la base de cette analyse, la CPNE peut proposer des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord et examiner la pertinence des indicateurs du rapport annuel.

### Article 15 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des mesures spécifiques, arrêtées en fonction de la situation d'emploi des seniors à la date de signature du présent accord, en matière de gestion des ressources humaines prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 du chapitre II et à l'article 11 du chapitre III qui cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2012.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

---

(1) L'Observatoire a terminé en 2008 une étude sur les métiers de back-office et de support de la BFI et entreprend l'étude sur les métiers de back-office et de support de la banque de détail.



Les partenaires sociaux conviennent en outre de se revoir après la promulgation des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors afin d'envisager, en tant que de besoin, l'adaptation du présent accord.

## **Article 16 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la Banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E.

Cet accord présente un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord. L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

## RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

- a) Structure des effectifs par âge et par sexe**
1. Pyramide des effectifs par sexe et par classes d'âge de 5 ans.
- b) Effectifs par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans**
1. Structure des effectifs rémunérés par catégories professionnelles.
  2. Structure des effectifs rémunérés par famille de métiers<sup>(1)</sup> et par catégories professionnelles.
- c) Temps partiel par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans**
1. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles (sans durée de travail).
- d) Embauches par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans**
1. Structure des embauches et par catégories professionnelles.
  2. Structure des embauches par famille de métiers<sup>(1)</sup> et par catégories professionnelles.
- e) Promotions des salariés de 45 ans et plus**
1. Évolution dans le temps du taux de promotion.
- f) Formation des salariés de 45 ans et plus**
1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.
  2. Nombre total de périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA et nombre d'entreprises ayant conclu des périodes.
  3. Durées des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA par famille de métiers<sup>(1)</sup>.
- g) Départs**
1. Structure des départs par famille de métier<sup>(1)</sup> et catégories professionnelles par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans.
  2. Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers<sup>(1)</sup> selon les 3 classes d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, 62 ans et plus.

---

(1) Cf. annexe II.

# CLASSEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES PAR FAMILLE DE MÉTIERS

(au 31 décembre 2006)

## CONVENTION COLLECTIVE 2000

### Métiers-repères au 1<sup>er</sup> janvier 2006

<b>Force de vente</b>	Chargé d'accueil et services à la clientèle
	Chargé de clientèle particuliers
	Chargé de clientèle professionnels
	Chargé de clientèle entreprises
	Conseiller en patrimoine
	Responsable d'un point de vente
<b>Banque de financement et d'investissement</b>	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers
	Opérateur de marché
<b>Traitement des opérations</b>	Techniciens administratifs des opérations bancaires
	Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires
	Responsable de projet informatique et organisationnel
	Informaticien
<b>Supports</b>	Inspecteur, auditeur, déontologue
	Analyste risques
	Juriste, fiscaliste
	Métiers ressources humaines
	Assistant technique, secrétaire
	Spécialiste du marketing
	Contrôleur de gestion
	Métiers Comptabilité
	Métiers communication
	Chargés d'activités non bancaires
	Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires

Fait à Paris, le 9 juillet 2008, en huit exemplaires.

**Association Française  
des Banques**



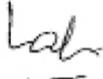
**Fédération C.F.T.C. - Banques**



**Fédération des Employés et  
Cadres CGT-FO**



**Fédération Française  
des Syndicats CFDT  
Banques et Sociétés Financières**



**Fédération Nationale CGT  
des Syndicats du Personnel  
de la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la Banque  
et du Crédit  
SNB - CFE - CGC**



# ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 2009 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF N° 0100 DU 29 AVRIL 2009

**NOR : MTST0909224A**

Le ministre du

Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 17 décembre 2007, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 2008 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 17 avril 2009,

Arrête :

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, ainsi qu'aux organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention collective de la Bourse, les dispositions de l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 21 avril 2009.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

J.-D. Combrexelle



# ACCORD DU 26 MAI 2009 CONCLU EN APPLICATION DU TITRE III-B DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 ET DE LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## Préambule

Le présent accord est conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. En outre, les signataires du présent accord se donnent pour objectif de poursuivre la dynamique en matière d'emploi du secteur bancaire. Ils entendent en particulier :

- Développer l'accès des jeunes à la vie professionnelle.
- Contribuer au recul de la précarité en portant une attention toute particulière aux publics en difficulté.
- Mettre en place le CDD à objet défini en fixant les conditions de sa mise en œuvre et les garanties pour les salariés, communes à l'ensemble des entreprises de la profession.
- Faciliter l'accès et la portabilité de certains droits permettant de favoriser la mobilité professionnelle.

Concernant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les signataires du présent accord ont d'ores et déjà mis en place un certain nombre d'outils facilitant sa mise en œuvre dans les entreprises. Ils se sont engagés à ouvrir, à l'issue de la conclusion du présent accord, une négociation spécifique sur cette question.

## Article 1 : L'EMBAUCHE DES JEUNES

L'article 3 de l'ANI prévoit différentes mesures en faveur des jeunes afin de leur faciliter l'accès à la vie professionnelle.

Les entreprises de la profession bancaire sont déjà très actives en matière d'embauche des jeunes. Ainsi, en 2007, plus de 8 embauches sur 10 concernent les moins de 30 ans. En effet, l'embauche de salariés de moins de 25 ans

représente 61 % des embauches dans la profession et celle des 25 à 29 ans représente, quant à elle, 26 %.

### ■ **article 1-1 : Contrats de professionnalisation et d'apprentissage**

L'accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 a d'ores et déjà mis en place certains dispositifs à l'attention notamment des jeunes.

L'article 25 -1 de l'accord formation met en place des contrats de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail. Dans notre secteur d'activité, les contrats de professionnalisation permettent de préparer les jeunes à l'obtention notamment du BTS banque et de la licence professionnelle bancaire.

Outre l'obtention d'une qualification voire d'un diplôme, la relation contractuelle instituée ainsi entre les banques et les jeunes facilite leur entrée dans la vie professionnelle. En 2007, près d'un contrat de professionnalisation en CDD sur deux a débouché sur une embauche en CDI.

L'article 28 du même accord favorise le développement de l'apprentissage. Pour conforter et favoriser l'embauche des jeunes, ces contrats de professionnalisation et d'apprentissage, déjà générateurs d'embauche, doivent être préservés.

L'OPCA Banques, organisme collecteur de la profession, remplit pleinement son rôle, d'une part, en contribuant efficacement au financement des contrats en alternance et, d'autre part, en conseillant et en accompagnant, dans leurs démarches, les entreprises.

De plus, l'OPCA contribue à la formation des jeunes apprentis par le biais notamment des subventions versées chaque année aux CFA des banques.

### ■ **article 1-2 : Actions en faveur de publics en difficulté**

Afin de contribuer à l'embauche de jeunes ayant un niveau de formation initiale insuffisant ou de formation inadaptée à la situation du marché du travail, les banques s'engagent à diversifier leurs recrutements, à contribuer à leur insertion professionnelle et à collaborer aux actions de formation nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

À titre illustratif, la Charte Phénix, élaborée par des grandes entreprises dont des réseaux bancaires et avec l'appui du MEDEF, contribue au

partenariat « Universités-Employeurs » afin d'offrir de nouvelles perspectives professionnelles à de jeunes diplômés confrontés à des problèmes de débouchés professionnels.

En outre, préalablement à la conclusion de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les entreprises peuvent participer à des actions de préformation.

La branche professionnelle rappelle que la Fédération Bancaire Française est signataire, dans le cadre des mesures gouvernementales pour l'emploi des jeunes, de l'Engagement National pour l'Emploi des Jeunes des Quartiers.

Lors des opérations de recrutement, les entreprises veillent à la bonne adéquation entre le niveau d'études demandé à l'embauche et les compétences requises pour tenir le poste et évoluer à moyen terme et, ainsi, éviter une surqualification à l'embauche.

Les personnes présentant un handicap peuvent rencontrer des difficultés d'insertion professionnelle sur le marché du travail. Aussi, la branche invite les entreprises à poursuivre leur effort d'intégration envers les personnes handicapées et à développer des partenariats avec des organismes spécialisés tels que le GESAT (groupement national des établissements et services d'aide par le travail), l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées).

L'association Handiformabanques, fondée par des banques et le CFPB, a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle par la formation des personnes en situation de handicap. Des jeunes sont formés sous contrat de professionnalisation par l'AFPA et le CFPB au métier de Téléconseiller et de Chargé d'accueil. Cette association dispose également d'un site internet afin d'assurer une meilleure diffusion des actions qu'elle met en œuvre.

### ■ **article 1-3 : Actions régionales et locales pour développer l'embauche des jeunes**

La branche professionnelle demande aux entreprises, en cohérence avec leur politique d'embauche, de s'investir et de participer ou de poursuivre les expériences menées localement pour faciliter l'accès des jeunes à la vie professionnelle notamment par la mise en place d'actions de préformation. Les banques sont appelées à agir en partenariat avec les Autorités et les Services Publics et toutes autres structures impliquées dans le recrutement des jeunes au niveau régional et local. Ces actions sont soutenues et évaluées par les partenaires sociaux réunis au sein des Conseils de perfectionnement des CFA des banques qui se réunissent au moins une fois par an sur ce sujet.



La contribution des banques peut également porter sur des actions d'orientation professionnelle en apportant aux jeunes la connaissance du fonctionnement d'une entreprise, du secteur bancaire et des métiers exercés.

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque participe également à une meilleure information des jeunes à la recherche d'un emploi particulièrement par les informations et les études qu'il publie notamment sur son site internet. Afin de parfaire cette information, des référentiels de compétences prévus à l'article 5 du présent accord portant notamment sur les métiers proposés à l'embauche vont être mis à l'étude par l'Observatoire sur décision de son comité de pilotage.

De même, les entreprises de la profession s'engagent à parfaire la formation des jeunes en partenariat notamment avec l'AFPA ou le CFPB présent sur toute la France via ses délégations régionales. Ces délégations travaillent de concert avec les entreprises et les structures publiques locales pour concevoir ou organiser tout parcours de formation concourant à accroître les qualifications des jeunes.

En application de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, la profession confirme que les actions mises en œuvre pour favoriser l'embauche des jeunes, après avis de la CPNE, peuvent faire l'objet d'une convention entre l'OPCA Banques et le Pôle emploi concerné. Les modalités de cette convention sont précisées dans l'article 22 de l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Ainsi, en application de l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'OPCA Banques pourra bénéficier auprès du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) de financements complémentaires pour la mise en œuvre de ces projets.

#### ■ **article 1-4 : Les stages**

Les stages représentent un enjeu majeur pour les étudiants en même temps qu'ils témoignent de l'engagement des entreprises en faveur des nouvelles générations. Ils apportent une réelle valeur ajoutée aux diplômes acquis ou en cours d'acquisition par les jeunes en leur donnant une dimension « pré-opérationnelle ».

Aussi, il est souhaitable de mettre en commun les bonnes pratiques dans ce domaine, de rappeler les objectifs poursuivis lors de la mise en œuvre des stages et de déterminer les principes à appliquer notamment par les entre-

prises et les stagiaires pour respecter la finalité des stages. Les objectifs et les principes énoncés sont repris dans l'annexe I jointe au présent accord.

Les objectifs poursuivis lors de la mise en œuvre des stages dans les entreprises sont de :

- contribuer à la mise en œuvre des connaissances du stagiaire dans un contexte professionnel, dans le cadre d'une mission identifiée,
- favoriser, d'une manière générale, l'intégration des jeunes dans la vie active,
- bénéficier d'un regard neuf et enrichir ses pratiques professionnelles,
- découvrir de jeunes talents pour d'éventuels recrutements immédiats ou à venir.

L'AFB s'engage à fournir aux partenaires sociaux des statistiques sur le nombre de stagiaires dans la profession. Les signataires du présent accord demandent à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la banque de mener une étude sur le devenir des jeunes à l'issue des stages de fin d'études, illustrant la contribution des entreprises bancaires à leur insertion dans l'emploi.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, c'est-à-dire jusqu'à 3 mois suivant la fin de la période de stage selon les règles définies par les entreprises, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Les banques peuvent également contribuer à aguerrir ces jeunes au processus de recrutement : rédiger un CV, savoir se présenter, se préparer à l'entretien d'embauche...

## **Article 2 : LA FORMATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

Au 31 décembre 2007, 11 % des effectifs de la profession bancaire sont à temps partiel et plus de 70 % des salariés à temps partiel ont une durée de travail supérieure ou égale à 80 % de la durée légale.

Compte tenu des modalités du temps partiel mises en œuvre dans la profession bancaire, l'accès des salariés à temps partiel aux actions de formation professionnelle se fait dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

## Article 3 : L'ACCÈS ET LA PORTABILITÉ DES DROITS

- a) L'alinéa suivant est ajouté à l'article 54-1 de la Convention collective de la banque :

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédents(s) employeur(s) dès lors que ce(s) dernier(s) relève(nt) du champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article.

À compter d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau à l'alinéa 2 précédent lui est applicable.

- b) En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (sauf licenciement pour faute lourde), les intéressés conservent le bénéfice, sous réserve du paiement des cotisations, des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation<sup>(1)</sup>.

- c) Les salariés peuvent transférer les droits accumulés dans un compte épargne temps (CET) vers un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou encore vers le PEI ou le PERCO-I dans les conditions fixées par l'accord instituant le CET et conformément aux articles L. 3153-3 et L. 3332-10 du Code du travail.

Il est également possible de transférer dans le PERCO-I de branche les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un PEE, PEG, PEI, du PEI de branche, d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la Banque.

(1) Selon les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail modifié par l'avenant N°3 du 18 mai 2009.

- d) En cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage, les salariés peuvent mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire indiqué à l'article D. 6332-87 du Code du travail<sup>(1)</sup>.

La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage ;
- et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et des articles 12 et 13 de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail, sauf rupture consécutive à une faute lourde.

## Article 4 : LE CDD À OBJET DÉFINI

En application de l'article 12 b) de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans la profession bancaire, à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de la publication de la loi, dans les conditions exposées ci-dessous.

Conformément à l'article 18 de la Convention collective de la banque, la conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

### ■ *article 4-1 : Cas de recours*

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'Entreprise qui a pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de celle-ci ou à leur mise en œuvre concernant des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'ex-

---

(1) En l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du même code.

ploitation, des études d'impact ou de la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes en matière juridique, bancaire, financière, comptable, sociale ou fiscale.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité bancaire habituelle.

Lorsque ce projet entre dans le champ de l'article L. 2323-6 du Code du travail, il fait l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise conformément à l'article L. 1242-1 du Code du travail.

#### ■ **article 4-2 : Durée du contrat**

Le CDD a objet défini est conclu pour une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois.

#### ■ **article 4-3 : Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini**

Le nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres. Compte tenu de la classification de la Convention collective de la banque, ce contrat concerne l'embauche de salariés cadres de niveau H à K et hors classe.

#### ■ **article 4-4 : Contenu du contrat**

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (article L. 1242-10 du Code du travail) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture au bout de 18 mois, puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

#### ■ **article 4-5 : Renouvellement**

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

#### ■ **article 4-6 : Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini**

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

En fonction de la durée du contrat, au moins un bilan sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

À l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche

de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. À cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier du droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de Prévoyance et Maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

À l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de trois mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévenance, dont les modalités sont fixées en accord avec son employeur.

## ■ **article 4-7 : Rupture du CDD**

### ◆ **Au terme du contrat**

Le terme du CDD à objet défini est la réalisation de l'objet. L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

### ◆ **Rupture avant terme**

- a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois, puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois.

Il est institué un délai de prévenance réciproque d'un mois minimum à respecter que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

Si l'application du délai de prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la partie du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise notamment un représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée, à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

- b) En cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de l'article L. 1243-1 du Code du travail.

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du Code du travail.

#### ■ **article 4-8 : Indemnité de fin de contrat**

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le

salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

## ■ **article 4-9 : Suivi et bilan du CDD à objet défini**

### ◆ **Au niveau des entreprises**

Conformément à l'article L. 2323-51 du Code du travail, chaque trimestre, dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur informe le CE de la situation de l'emploi, en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini.

L'article L. 2323-56 du Code du travail prévoit une information annuelle du CE dans les entreprises de 300 salariés et plus sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini.

Tous les ans, les entreprises effectuent un bilan quantitatif et qualitatif sur les modalités de mise en œuvre du CDD à objet défini.

### ◆ **Au niveau de la branche**

La CPNE examine spécifiquement la mise en œuvre du CDD à objet défini dans la profession, via le rapport sur l'emploi auquel est ajouté cet indicateur.

En 2011, un bilan quantitatif et qualitatif sur l'utilisation du CDD à objet défini sera réalisé et présenté en CPNE.

## **Article 5 : LES OUTILS DE LA GPEC**

La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels et la branche professionnelle a, en la matière, un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir notamment dans le cadre des travaux de la CPNE.

En fonction de la stratégie de l'entreprise – c'est-à-dire ses projets d'évolution et de développement – au regard des mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, la GPEC a pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences, tant pour les salariés que pour les entreprises. Ainsi, la GPEC contribue favorablement au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises.

Les modalités d'information et de consultation des instances de représentation du personnel sur la stratégie d'entreprise, telle que définie précédemment, et ses effets prévisibles, en application de l'article L. 2242-15 du Code du

travail, sont définis dans le cadre de la négociation sur la GPEC, au niveau du Groupe ou de l'Entreprise. À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux examineront notamment l'horizon de prévision et les conditions d'information des IRP (nature des informations transmises, périodicité des réunions...).

Pour faciliter la mise en œuvre des politiques de GPEC dans les entreprises, la branche, via son Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes met à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, les informations nécessaires.

Afin d'apporter aux salariés une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles et ainsi de participer à la sécurisation de leur parcours professionnel, l'Observatoire mettra à l'étude sur décision de son comité de pilotage, en complément des études faites sur les métiers, telles que les métiers de Front-Office, de Middle et de Back-Office de la BFI, de Back-Office de la banque de détail et des métiers Titres, sur des catégories de salariés (Étude des 45-49 ans), des référentiels de compétences pour les principaux métiers-repères. Ces référentiels indiqueront les compétences de base pour l'exercice de ces métiers ainsi que, dans la mesure du possible, des indications sur les formations disponibles permettant de les acquérir.

La branche professionnelle, en lien avec la CPNE, pourra également diffuser des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en premier lieu au chef d'entreprise pour le convaincre de l'intérêt de s'inscrire dans la démarche de GPEC.

La profession met également en place :

- des outils simples (voir annexe II), pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des petites et moyennes entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action...) ;
- une information aux PME sur les outils et dispositifs de financement existants ; afin d'accompagner les entreprises de moins de 300 salariés de la profession à mettre en place la GPEC, la branche s'engage à leur fournir une liste d'indicateurs pertinents ;
- une mise en réseau des informations existant au niveau national interprofessionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications ;
- des moyens de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre dans la branche (notamment pour les PME) et de diffusion des bonnes pratiques ;



permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des PME.

Afin de donner toute sa mesure à ce dispositif, la branche professionnelle ouvrira les négociations sur la GPEC à l'issue de la conclusion de présent accord. Cette négociation portera notamment sur les sujets suivants : la finalité de la GPEC, le diagnostic quantitatif et qualitatif des emplois et compétences, le bilan d'étape professionnel, la VAE, le rôle de la CPNE...

## **Article 6 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99ZP et 66.19B.

Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 6523-1 du Code du travail, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-mer.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du Travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

## **RECOMMANDATIONS DE LA PROFESSION CONCERNANT LES STAGES DANS LE CADRE D'UNE FORMATION INITIALE**

### **L'entreprise s'engage à :**

- ◆ proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,
- ◆ accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission,
- ◆ désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
  - guider et conseiller l'étudiant,
  - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
  - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires,
  - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
  - assurer un suivi régulier de ses travaux,
  - évaluer la qualité du travail effectué,
  - le conseiller le cas échéant sur son projet professionnel,
- ◆ rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

### En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- ◆ réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées,
- ◆ respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture,
- ◆ effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage,
- ◆ respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise,
- ◆ rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

## LES OUTILS ET DISPOSITIFS DE LA GPEC ADAPTÉS AUX PME

La branche professionnelle s'engage à élaborer des modèles et à mettre à disposition des procédures ou recommandations concernant, par exemple :

### ◆ Tableaux de bord sur la situation des effectifs

- données quantitatives (CDI, CDD...),
- données par famille de métiers ou métiers-repères,
- données par sexe,
- données par niveau de classification,
- pyramide des âges.

### ◆ Nomenclature des emplois

- identification des emplois avec éventuellement profils en termes de parcours de formation et de compétences pour pouvoir ces emplois,
- positionnement sur la grille de classification.

### ◆ Dispositifs de gestion des Ressources humaines

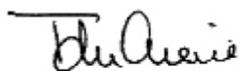
- entretien d'appréciation,
- entretien de mi-carrière,
- bilan d'étape professionnel.

### ◆ Données prévisionnelles

- évolution des métiers,
- besoins en compétences,
- départs prévisionnels (par métiers ou famille de métiers ou métiers-repères).

Fait à Paris, le 26 mai 2009, en 8 exemplaires.

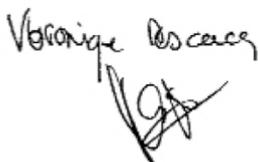
**Association Française des  
Banques**



**Fédération des Employés  
et Cadres CGT - FO**

S. BUSINIS  


**Fédération Française des  
Syndicats CFDT Banques et  
Sociétés Financières**

Véronique Descazes  


**Fédération C.F.T.C. - Banques**



**Fédération CGT des Syndicats  
du Personnel de  
la Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la  
Banque et du Crédit SNB -  
CFE/CGC**



# ARRÊTÉ DU 18 DÉCEMBRE 2009 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)



**NOR : MTST0930996A**

Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 21 avril 2009, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et des textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 24 novembre 2008 (3 annexes) modifiant certaines dispositions de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 26 mai 2009 conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 21 août 2009 et du 18 novembre 2009 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 15 décembre 2009,

Arrête :

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, les dispositions de :

- l'accord du 24 novembre 2008 (3 annexes) modifiant certaines dispositions de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 26 mai 2009 conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## **Article 3**

Le directeur général du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du Travail,

J.-D. Combrexelle

---

**Nota.** Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2009/02 et n° 2009/32, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 8,20 €.

# ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION « APPROBATION »<sup>(\*)</sup>



En application des dispositions issues de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les signataires du présent accord conviennent que la Commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées ci-dessous, se réunir en formation « Approbation ».

Les modalités de fonctionnement de cette nouvelle formation, détaillées ci-après, complètent les dispositions énoncées à l'article 8 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Le présent accord fixe la mission, la composition et régit les règles de fonctionnement de la Commission paritaire de la banque en formation

« Approbation » (dénommée CPBA ci-après) dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail.

## Article 1 : MISSION

La CPBA émet un avis sur la validité des accords conclus<sup>(1)</sup> par le Comité d'Entreprise, la Délégation Unique du Personnel ou à défaut la Délégation du Personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Elle contrôle exclusivement que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

---

(\*) Modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui simplifie les conditions de validité des accords conclus avec des élus non mandatés : tous les accords, anonymisés, conclus à compter du 10 août 2016, doivent être transmis pour information à la Commission paritaire de la banque (à l'adresse mail suivante : [accords.afb@afb.fr](mailto:accords.afb@afb.fr)), sachant que l'accomplissement de cette formalité n'est pas un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur (C. travail. art. L. 2232-22 modifié).

(1) À l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La commission paritaire de branche compétente dûment saisie doit alors se prononcer sur la validité de l'accord au plus tard dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

## **Article 2 : COMPOSITION**

La Commission paritaire de la banque en formation « Approbation » se compose, d'une part, des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (1 titulaire et 2 suppléants par organisation) et, d'autre part, des représentants des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Le suppléant siège en cas d'indisponibilité du titulaire, qu'il remplace alors dans l'ensemble de ses prérogatives.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations – syndicale et patronale – sont représentées.

## **Article 3 : FONCTIONNEMENT**

La CPBA se réunit lorsqu'elle a valablement été saisie d'une demande de validation dans le respect des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail.

**3.1** Seules les entreprises relevant du champ de la Convention collective de la banque en application de son article premier peuvent valablement saisir la Commission paritaire de la banque en formation « Approbation ». À défaut, les entreprises se verront notifiées un avis de rejet de leurs demandes pour incompétence de la CPBA.

**3.2** La saisine se fait par courrier en recommandé avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen permettant de s'assurer de la date de début du délai de quatre mois dont la CPBA dispose pour se prononcer en application des règles en vigueur.

**3.3** La demande de saisine doit comprendre les documents suivants :

- ◆ Un exemplaire original de l'accord signé ;
- ◆ Une copie du procès-verbal des dernières élections de l'instance représentative du personnel signataire faisant apparaître la qualité des signataires ;
- ◆ Le cas échéant, un procès-verbal de l'instance représentative du personnel validant l'éventuel mandat de signature de l'accord ;
- ◆ Une attestation de l'employeur certifiant :

- d'une part que les effectifs de l'entreprise sont bien inférieurs à 200,
- d'autre part qu'il n'existe pas de délégués syndicaux au moment de la négociation et de la signature de l'accord, ni au sein de l'entreprise, ni au sein de l'établissement,
- et enfin que les organisations syndicales représentatives de branche ont bien été informées de la décision de l'entreprise d'engager des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail.

## **Article 4 : MODALITÉS D'INSTRUCTION DES DEMANDES D'APPROBATION**

Le délai de 4 mois dont la CPBA dispose pour se prononcer débute à la date de réception par le secrétariat de la Commission paritaire de la banque de la demande de validation, accompagnée a minima de l'accord signé à examiner.

Le secrétariat de la Commission paritaire de la banque répond au plus tard sous 10 jours ouvrés :

- ◆ soit que la CPBA est incompétente et doit rejeter la demande, sans nécessité de se réunir, l'entreprise ne relevant pas de droit de l'application de la Convention collective de la banque,
- ◆ soit, dans les autres cas, en accusant réception de la demande et en indiquant la date de réunion de la CPBA alors fixée. Cet accusé de réception peut, le cas échéant, s'accompagner d'une demande de complément de pièces.

Dans tous les cas (saisine rejetée ou acceptée), le secrétariat en informe les organisations syndicales représentatives de branche en leur adressant une copie de la réponse motivée.

L'entreprise dispose d'un délai maximum de 3 semaines pour transmettre l'ensemble des éléments requis, cités au point 3.3. L'absence d'un de ces éléments entraîne l'ajournement de la réunion de la CPBA qui ne pourrait se prononcer sur la validité de l'accord. Une nouvelle saisine de demande d'approbation du même accord est alors possible dans les mêmes conditions.

En toutes hypothèses, la réunion de la CPBA se tient dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine régulière, c'est-à-dire lorsque la saisine comprend la totalité des pièces précitées.

Le secrétariat de la Commission paritaire de la banque adresse aux membres concernés le dossier complet au moins 4 semaines avant la date fixée pour la réunion paritaire d'examen.

## Article 5 : AVIS DE LA CPBA

Après vérification que les éléments permettant à la CPBA de se prononcer valablement sont réunis et que l'accord a été soumis à l'examen paritaire d'approbation, les délégations – syndicale d'une part et patronale d'autre part – émettent chacune leur avis respectif, à l'issue de la réunion.

La CPBA émet :

- ◆ soit un avis favorable,
- ◆ soit un avis défavorable.

L'approbation est donnée en cas d'avis favorable des deux délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

1. une ou plusieurs organisations émettent un avis favorable sur la validité de l'accord soumis à la CPBA ;
2. une majorité d'organisations ne s'y oppose pas. Faute d'avis favorable, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'avis défavorable, le procès-verbal exprime les positions des Délégations syndicale et patronale.

Par contre, à défaut de décision dans le délai de 4 mois, à réception de la saisine, l'accord est réputé avoir été validé, en application des dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail.

Les décisions de la CPBA ne sont pas susceptibles de recours.

Le secrétariat notifie la décision de la CPBA par courrier recommandé avec demande d'avis de réception au demandeur et, le cas échéant, à l'employeur, avec copie aux membres de la CPBA ayant siégé.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour réexaminer les modalités d'expression de l'accord de la délégation syndicale, fixées au 3<sup>e</sup> alinéa du présent article, en cas de modification de la législation concernant les conditions de validité des accords ou lorsque les nouvelles dispositions concernant la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles seront entrées en vigueur et, au plus tard, le 31 décembre 2013.

## Article 6 : DURÉE DE L'ACCORD ET DATE D'APPLICATION

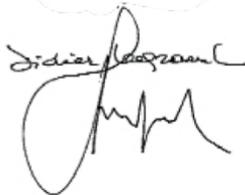
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du dépôt de l'accord à l'exception des articles 3 et 4 qui s'appliqueront aux saisines reçues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Article 7 : EXTENSION

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2010, en huit exemplaires.

### Association Française des Banques



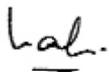
### Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

subvention business



### Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

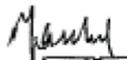
L. Nathan



### Fédération C.F.T.C. Banques



### Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance



### Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

Président SNB





# ARRÊTÉ DU 26 AVRIL 2011 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : ETST1111408A**

Version consolidée au 27 janvier 2012

Le ministre du  
Travail, de l'Emploi et de la Santé,

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et notamment l'arrêté du 17 mai 2010 portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 27 septembre 2010 relatif à la mise en place de la commission paritaire en formation approbation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ; Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 novembre 2010 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 21 avril 2011,

Arrête :

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 27 septembre 2010 relatif à la mise en place de la commission paritaire en formation approbation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail aux termes desquelles ce sont les représentants élus du personnel qui peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.



## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 avril 2011.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du Travail,

J.-D. Combrexelle



# ACCORD DU 17 JUIN 2011 RELATIF AU HARCÈLEMENT ET À LA VIOLENCE AU TRAVAIL

## Préambule

Le présent accord s'inscrit à la suite de l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont déjà acté leur engagement de prévenir et de suivre tout acte de harcèlement et de violence au travail émanant de la clientèle, par la signature unanime de l'accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 16 décembre 2009.

Soucieux de poursuivre leurs efforts de prévention en général et notamment en la matière, les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre des relations internes à l'entreprise, prendre des mesures spécifiques à la prévention des risques nés du harcèlement et de la violence au travail, à mettre en œuvre au sein des entreprises de la profession.

Par le biais de la branche professionnelle, les employeurs affirment que le harcèlement et la violence au travail sont inadmissibles.

En effet, tout acte de harcèlement et de violence au travail, quels qu'en soient l'auteur, les formes et les circonstances, est inacceptable. Les partenaires sociaux de la branche tiennent à déclarer que ces faits sont intolérables. Leurs auteurs sont passibles de sanctions pénales.

Ces agissements pouvant avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail entre personnes contribuant à l'activité d'une même entreprise.

La démarche des partenaires sociaux s'inscrit dans le même esprit et dans le prolongement de l'accord sur les incivilités de décembre 2009. En complément des mesures et dispositifs mis en œuvre par les entreprises, cet accord vise à :

1. définir et préciser les caractéristiques du harcèlement et de la violence au travail ;
2. identifier les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés ;
3. identifier et gérer des actes de harcèlement et de violence au travail ;
4. préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes ;
5. prévoir des mesures de sanctions.

## **Article 1 : DÉFINIR ET PRÉCISER LES CARACTÉRISTIQUES DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL**

### **■ *article 1-1 : Cadre***

Le champ de l'accord concerne les actes de harcèlement et de violence au travail commis, à l'occasion de relations professionnelles entre :

- ◆ les salariés d'une même entreprise,
- ◆ les salariés et des tiers concourant de façon habituelle à l'activité de l'entreprise.

### **Le harcèlement**

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont expressément sanctionnés par la loi française, y compris pénalement.

### **■ *article 1-2 : Définitions et caractéristiques des formes de harcèlement***

#### **Le harcèlement moral**

**Définition** (L. 1152-1 du Code du travail)

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

### **Sanction pénale** (Art. 222.33.2 du Code pénal)

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- ◆ « des faits répétés » : un seul acte ne caractérise donc pas systématiquement le harcèlement ;
- ◆ « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- ◆ enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non-salarié.

### **Le harcèlement sexuel**

#### **Définition** (L. 1153-1 du Code du travail)

Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

#### **Sanction pénale** (Art. 222-33 du Code pénal)

Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement sexuel :

- ◆ « des agissements à connotation sexuelle » : tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- ◆ « dans le but d'obtenir » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- ◆ enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers tel que précisé ci-dessus à l'article 1.1 « Cadre ».

## ■ **article 1-3 : Caractéristiques et formes de la violence au travail**

### La violence au travail

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques...

#### **Sanctions pénales**

Les actes de violence au travail peuvent prendre la forme :

##### ◆ **d'agressions verbales :**

- Injures (R. 621-2 du Code pénal)
- Insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal)
  - d'ordre général
  - racistes
  - discriminatoires
- Menaces
  - de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)
  - autres menaces – intimidations (R. 623-1 du Code pénal)
  - de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

##### ◆ **d'agressions comportementales :**

- Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
- Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
- Bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal)
- Destructrions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal)
- Obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)

##### ◆ **d'agressions physiques :**

- Violences légères (R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal)
- Coups et blessures volontaires (notion d'intention) (R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1, 222-11, 222-10, 222-9, 222-13 et 222-12 du Code pénal)
- Homicides (articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal)

## ■ **article 1-4 : Dispositions communes**

L'employeur est tenu, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles se manifestent notamment :

- ◆ de façon verbale ou écrite ;
- ◆ par leur caractère psychologique, physique et/ou sexuel ;
- ◆ par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques ;
- ◆ entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise ;
- ◆ par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

## **Article 2 : IDENTIFIER LES MESURES DE PRÉVENTION POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET PROTÉGER L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS**

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, cet accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Des mesures doivent être adoptées par les entreprises pour prévenir, réduire et dans la mesure du possible supprimer ces agissements. Dans cette perspective, il convient aux entreprises de mettre en place des dispositifs spécifiques.

### ■ **article 2-a : Adopter un dispositif d'information et de sensibilisation**

Sont concernés : l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement, le personnel des services de santé au travail et de ressources humaines, les représentants du personnel ainsi que les tiers travaillant habituellement dans l'entreprise,

#### **Objectifs et contenu**

- ◆ Informer tous les acteurs pouvant contribuer à prévenir ces agissements.
- ◆ Contribuer à la compréhension des phénomènes de harcèlement et de violence au travail en les explicitant (définition, identification...).

- ◆ Alerter sur les facteurs, les comportements pouvant conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail.
- ◆ Inviter à la vigilance l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement et les représentants du personnel et en particulier les membres du CHSCT et le personnel des services de ressources humaines et de santé au travail.
- ◆ Être attentif au développement de comportements inacceptables notamment par un détournement du pouvoir d'organisation du travail.
- ◆ Informer sur les mesures de prévention et les dispositifs d'accompagnement des salariés victimes.
- ◆ Informer les équipes de travail sur les dispositifs de l'entreprise en matière d'organisation et de processus concernant leurs conditions et environnement de travail.
- ◆ Accompagner, par une communication adaptée, les changements profonds de l'entreprise, tels que les fusions/absorptions ou les restructurations.

### **Moyens**

Par tout moyen et support à disposition de l'entreprise, décidés par elle en fonction de son contexte, par exemple :

- ◆ Rédaction et communication d'un document ou d'une charte de référence.
- ◆ Réunions d'information/de sensibilisation à destination des différents acteurs (membres des services de santé, personnel des services de ressources humaines, représentants du personnel, personnel d'encadrement, autres membres du personnel) qui peuvent être animées par le personnel des services de santé et des ressources humaines ou par des intervenants externes qualifiés.
- ◆ Ces sujets peuvent être abordés à l'occasion des réunions de service.
- ◆ Cette problématique peut également être évoquée lors des visites médicales périodiques ou effectuées à la demande du salarié ou de l'employeur.

Lors de toute modification importante de structure : au-delà du dialogue social avec les instances de représentation du personnel, l'entreprise est invitée à dispenser une information adaptée à destination de l'encadrement et des salariés.

L'entreprise informe les représentants du personnel des moyens mis en œuvre ; cette information contribue à promouvoir les méthodes de prévention de ces phénomènes.

En outre, l'AFB va mettre à disposition des entreprises de la branche une brochure élaborée, après échanges avec les partenaires sociaux.

### ■ **article 2-b : Aménager de façon appropriée les dispositifs de formation**

Sont concernés : les membres des services de santé au travail, les représentants des services de ressources humaines, les représentants du personnel et le personnel d'encadrement.

#### **Objectif et contenu**

Former progressivement les différents acteurs et en priorité le personnel d'encadrement pour leur permettre de prévenir, d'identifier, de comprendre, de gérer les phénomènes de harcèlement et de violence au travail et d'assister les personnes qui en sont victimes.

Afin d'aider l'encadrement à anticiper et prévenir ces situations, à adopter la posture managériale appropriée, les entreprises adaptent leurs formations managériales en intégrant des éléments leur permettant d'appréhender les situations de harcèlement et de violence au travail ainsi que leurs conséquences.

Par ailleurs, le cadre juridique, l'identification des manifestations et la compréhension des mécanismes du harcèlement et de la violence au travail, l'analyse des situations, la mise en œuvre des mesures nécessaires seront présentés aux acteurs concernés.

Les entreprises associent aux actions de formation le médecin du travail et les autres membres des services de santé, selon des modalités qui leur sont propres.

#### **Moyens**

- ◆ Programmes de formation organisés et dispensés par l'entreprise ou proposés par des organismes externes (formation inter ou intra-entreprise).
- ◆ L'AFB attire l'attention du CFPB sur le contenu des actions de formation destinées au personnel d'encadrement en lien avec cette problématique.

## Article 3 : IDENTIFIER ET GÉRER DES ACTES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

### ■ *article 3-a : Éléments de vigilance*

Tout employeur et salarié doivent être attentifs à l'apparition de certains événements, dans des circonstances liées au travail, et au développement de comportements inacceptables notamment, par exemple :

- des conflits personnels répétés,
- des plaintes fréquentes de salariés,
- des actes de violence,
- des propos irrespectueux,
- des menaces,
- une attitude humiliante ou méprisante,
- .....
- .....
- .....

qui pourraient constituer, tout particulièrement en cas d'actes répétés et délibérés, des pratiques de harcèlement ou de violence.

Certains indicateurs sociaux tels que, par exemple, un taux de fréquence des arrêts de travail, un turnover, anormalement élevés, peuvent contribuer à retenir l'attention des employeurs sur l'existence de tels comportements.

Les partenaires sociaux récusent par ailleurs tout stéréotype et tabou liés à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle ou au handicap des salariés. Il convient de les identifier afin de combattre ces représentations erronées qui peuvent se révéler au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

En outre, l'employeur et plus particulièrement le personnel d'encadrement doivent être vigilants vis-à-vis de l'environnement de travail qui peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. En effet, les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

### ■ **article 3-b : Signalement et investigations : principes de mise en œuvre**

Des procédures appropriées sont mises en place au sein de l'entreprise afin de permettre à toute personne, pensant de bonne foi soit être victime ou soit être témoin de tels actes, de pouvoir s'exprimer.

Le service en charge des ressources humaines informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

C'est ainsi que, notamment :

Toute démarche effectuée par l'employeur, que ce soit lors d'un signalement ou d'une enquête, est menée avec la plus grande discrétion. Tout signalement s'accompagne d'une garantie d'anonymat tant à l'égard du salarié qui alerte que des personnes potentiellement concernées (« les supposés agresseur et victime »). Si des investigations sont nécessaires, elles sont menées avec toutes les précautions requises, et notamment dans la plus grande confidentialité.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que toutes les parties doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'une équité de traitement.

Toute personne de l'entreprise souhaitant signaler ces agissements peut s'adresser au service en charge des ressources humaines, au service de santé, au service social, aux instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié dépose une requête ou effectue un signalement, sa réclamation, qui doit être étayée par des faits caractérisés, est instruite sans retard.

En cas de signalement auprès des services de santé, des services sociaux ou des instances représentatives du personnel notamment du CHSCT ou des délégués du personnel, le service en charge des ressources humaines est systématiquement tenu informé, avec l'accord du salarié, sauf circonstances exceptionnelles.

Chaque signalement fait l'objet d'un examen attentif.

En cas d'investigations, selon les circonstances, l'employeur peut décider de prendre les mesures conservatoires appropriées.

En outre, les partenaires sociaux invitent toute personne témoin ou informée de l'existence de ces actes à les signaler, dans le cadre des

dispositions légales qui prévoient que chaque salarié doit prendre soin non seulement de sa santé et de sa sécurité mais aussi être attentif à celles des autres personnes travaillant dans l'entreprise.

L'entreprise informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

### ■ **article 3-c : Procédure de médiation**

Après investigations, suite au signalement de conflits interpersonnels pouvant dégénérer, l'employeur peut, à la demande d'un salarié et avec l'accord des deux parties, saisir un médiateur. Les entreprises sont invitées à organiser une procédure de médiation.

La médiation peut en effet contribuer, si elle est mise en œuvre suffisamment rapidement après un signalement, à éviter des situations de harcèlement ou de violence avérées. La procédure de médiation est notamment utile vis-à-vis d'un salarié qui s'estime victime d'actes de harcèlement ou de la personne mise en cause.

Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité. Il est indépendant des parties concernées. Il est garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité.

Une fois saisi par l'employeur, le médiateur, avec l'accord des parties, s'informe de l'état des relations entre les parties, s'assure dans la mesure du possible de la véracité des faits rapportés, tente de concilier les parties, leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit et les informe des suites possibles. Si les propositions émises n'ont pas l'aval de l'ensemble des parties prenantes, il en informe le service en charge des ressources humaines.

Il peut également, en fonction des éléments recueillis, demander l'organisation d'une enquête interne.

Cette procédure de médiation complète le dispositif prévu par le Code du travail en cas de harcèlement moral.

## **Article 4 : PRÉCONISER DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS VICTIMES ET DE PROTECTION DES SALARIÉS AYANT RELATÉ LES FAITS**

Les partenaires sociaux ont la volonté d'apporter leur soutien aux personnes ayant subi des actes de harcèlement ou de violence à l'occasion de relations professionnelles et également à l'égard de ceux les ayant relatés.

Ainsi, aucune sanction de quelque nature qu'elle soit, aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peuvent être prononcées vis-à-vis d'un salarié pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou rapporté de bonne foi de tels agissements.

Les mesures d'accompagnement sont portées à la connaissance des salariés selon des modalités propres aux entreprises. Elles prévoient notamment que :

- ◆ un salarié victime de tels agissements bénéficie, en tant que de besoin, du soutien de l'employeur au travers notamment d'un accompagnement psychologique, médical et social, pris en charge par l'employeur ;
- ◆ les entreprises s'engagent à traiter en priorité la demande du salarié qui a été victime de ces actes :
  - soit en facilitant son maintien ou son retour à son poste de travail,
  - soit en examinant toute demande, de sa part, de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant en œuvre des mesures de reconversion, si nécessaire.

En outre, une attention particulière est portée au salarié qui, de bonne foi, s'est à tort estimé victime d'un acte de harcèlement ou de violence au travail.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

## **Article 5 : PRÉVOIR DES MESURES DE SANCTIONS**

### **■ *article 5-a : À l'encontre des salariés auteurs d'actes de harcèlement ou de violence***

En cas de faits avérés, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs de ces actes, quels qu'ils soient.

En fonction de leur gravité et en application des dispositions prévues par le règlement intérieur, l'employeur prend les sanctions appropriées.

### ■ **article 5-b : À l'encontre des auteurs de fausse déclaration**

Les fausses accusations délibérées ne sont pas tolérées et relèvent de sanctions disciplinaires.

### **Article 6 : DURÉE DE L'ACCORD ET SUIVI**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin :

- ◆ de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,
- ◆ de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

### **Article 7 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du Travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 17 juin 2011, en huit exemplaires.

**Association Française  
des Banques**

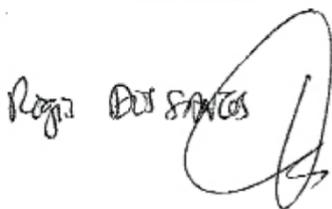


**Fédération C.F.T.C. Banques**



**Fédération CFDT  
des Banques et Assurances**

**Syndicat National de la  
Banque et du Crédit SNB-  
CFE/CGC**



**Fédération CGT  
des Syndicats du Personnel  
de la Banque et de l'Assurance**



**Fédération des Employés  
et Cadres CGT-FO**

S. BUSIN  


# ARRÊTÉ DU 5 JUILLET 2012 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE



JORF N° 2120 DU 12 JUILLET 2012  
NOR : ETST1228357A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 3 novembre 2011 à l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 octobre 2011 et du 17 janvier 2012 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 4 mai 2012,

Arrête :

## Article 1

- Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de :
- l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 3 novembre 2011 à l'accord du 10 juin 2011 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 3.a de l'accord du 17 juin 2011 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
J.-D. COMBEXELLE

---

**Nota.** Le texte de l'avenant et des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2011/38 et n° 2011/52, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# ACCORD DU 20 AVRIL 2012 SUR LA CRÉATION DE SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES À COMPÉTENCE FERMÉE POUR LA PROFESSION BANCAIRE (SSTIB)



## Préambule

Compte tenu de l'importance croissante que revêtent la santé au travail et la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux souhaitent réunir les conditions de mise en œuvre d'une politique de santé au travail homogène au sein des entreprises de la branche, quel que soit le lieu d'activité des salariés.

En conséquence, ils décident de la création de Services de Santé au Travail Interentreprises à compétence professionnelle bancaire (SSTIB), à même de :

- ◆ répondre aux spécificités de la profession bancaire ;
- ◆ décliner les règles de prévention et d'assistance prévues dans les accords de branche et des entreprises bancaires ;
- ◆ permettre un suivi plus efficace de la santé physique et mentale des populations concernées.

Les signataires du présent accord témoignent ainsi de leur engagement à accompagner les entreprises bancaires dans la mise en œuvre d'actions de prévention adaptées au secteur d'activité.

En déclinaison de cet accord et, à titre expérimental, les partenaires sociaux décident de la création d'un SSTIB à Lille et d'un autre à Marseille.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord, de la création de services de santé au travail dédiés à la profession bancaire, dans le respect des textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la santé au travail.

## **Article 1 : MISSIONS DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES À COMPÉTENCE FERMÉE POUR LA PROFESSION BANCAIRE (SSTIB)**

C'est donc en lien avec le contexte professionnel que les SSTIB vont exercer leurs missions consistant à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, à savoir :

- ◆ Conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur parcours professionnel.
- ◆ Assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques, de la pénibilité au travail et de leur âge (notamment l'examen médical d'embauche, de pré-reprise, de reprise, de surveillance médicale renforcée et les examens périodiques).
- ◆ Conseiller les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et de contribuer au maintien dans l'emploi.
- ◆ Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire, notamment par la participation du médecin du travail aux réunions du CHSCT.

Les missions des SSTIB concernent des actions de prévention tant sur le plan individuel, telles que le suivi des salariés, que collectif, telles que les actions en entreprise.

Les priorités des SSTIB sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service de santé, d'une part, et l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part.

Ces priorités sont bien entendu fixées, dans le respect :

- ◆ des missions générales énoncées ci-dessus,
- ◆ des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional et en fonction des réalités locales.

Le Président du service de santé établit et présente un rapport annuel d'activité sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du SSTIB au Conseil d'administration et à la commission de contrôle.

## Article 2 : ORGANISATION DES SSTIB

Les missions de santé au travail des SSTIB sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) et des infirmiers.

### ◆ Composition et organisation de chaque Service :

◆ Chaque SSTIB comprend :

- un Président,
- un Directeur,
- une équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, chaque SSTIB est organisé en secteur professionnel.

### ◆ Principaux intervenants opérationnels au sein du SSTIB :

◆ Équipe pluridisciplinaire :

- Elle est composée des médecins du travail qui animent et coordonnent l'équipe, d'un IPRP et d'infirmiers.
- Des binômes médecin/infirmier sont constitués, permettant ainsi d'assurer un suivi efficace et pertinent de la santé des salariés.
- La configuration minimale, lors de la création de chaque SSTIB, est de deux médecins, deux infirmiers et un IPRP à mi-temps. Les effectifs des SSTIB seront bien sûr fonction du nombre d'adhérents et des effectifs concernés.
- L'équipe pluridisciplinaire coordonne ses actions avec les services sociaux externes aux SSTIB.
- Elle établit le rapport d'activité ; les fiches d'entreprises, sur les risques professionnels et les personnels qui y sont exposés, sont portées à la connaissance du CHSCT des entreprises adhérentes, dûment concernées (ou, à défaut, de leurs DP) et les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.
- Les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret professionnel et s'engagent à ne pas divulguer les secrets de fabrication ou les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

◆ Médecin du travail :

- Il a un rôle majeur de coordination dans l'équipe pluridisciplinaire. Il assure les missions qui lui sont dévolues en disposant d'une totale indépendance sur le plan médical, bien que placé sous la subordination du président du service et du directeur, sur le plan administratif. Il peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le cas de protocoles écrits, certaines tâches aux infirmiers.  
Il est tenu au secret professionnel et s'engage à ne pas divulguer les informations confidentielles dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- Il a une mission exclusivement préventive et exerce son activité en coordination avec les employeurs, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel et l'IPRP du SSTIB ou de l'entreprise.
- Il est le conseiller des employeurs des entreprises adhérentes, de leurs salariés, de leurs représentants du personnel et de leurs services sociaux (lorsqu'ils existent), en matière de santé au travail.
- Son action s'inscrit pleinement dans le cadre pluridisciplinaire. Il conduit des actions en milieu de travail.

◆ Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) du SSTIB :

- Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions, dans des conditions garantissant son indépendance. Pour ce faire, une convention est signée entre l'IPRP et le président du SSTIB.
- L'IPRP participe, dans un objectif exclusif de prévention, en complément de l'action du médecin du travail, à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

◆ Infirmier :

- Il assure ses missions en coopération avec le médecin du travail.
- À l'exception des situations d'urgence, sa mission est exclusivement préventive.
- Outre ses missions propres, il accomplit aussi celles que le médecin du travail lui confie sur la base d'un protocole.

## Article 3 : FONCTIONNEMENT ET GOUVERNANCE DES SSTIB

### ◆ Procédure d'agrément :

Chaque SSTIB dépose une demande d'agrément, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### ◆ Les instances de gouvernance et de gestion :

Les personnes exerçant un mandat au sein des différentes instances paritaires bénéficient de formation, du remboursement des frais de déplacement, de séjour, de restauration ainsi que du maintien de la rémunération. Les modalités de mise en œuvre sont précisées dans les statuts du conseil d'administration et le règlement intérieur de la commission de contrôle.

#### ◆ Conseil d'administration paritaire :

- Le SSTIB est administré paritairement par un conseil composé à parts égales de représentants des employeurs – le président est élu en leur sein – et de représentants des salariés – le trésorier est élu en leur sein – des entreprises adhérentes.

#### ◆ Président :

- Il est élu au conseil d'administration parmi les représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes et il dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix au sein du conseil d'administration.
- Il met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire, les actions approuvées par le conseil d'administration. Il organise les réunions et commissions nécessaires, établit les convocations et préside les réunions du SSTIB. Il nomme le directeur. Il recrute les médecins du travail après accord (ou absence d'opposition majoritaire) de la commission de contrôle. Il est responsable de la gestion administrative et financière du SSTIB et veille à son bon fonctionnement ; à ce titre, il est l'interlocuteur des adhérents.

#### ◆ Trésorier :

- Il est élu parmi les représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

- Il est en charge de la gestion financière du SSTIB et il rend compte au conseil d'administration et à l'assemblée générale.
- Il établit un rapport annuel et un rapport comptable.
- La fonction de trésorier est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

◆ Secrétaire :

- Il rédige l'ordre du jour des réunions, en lien avec le président, assure l'envoi des convocations et la rédaction des procès-verbaux.
- Il est désigné, selon les modalités fixées par le conseil d'administration, parmi les représentants des salariés ou des employeurs, issus des entreprises adhérentes.

La durée du mandat des membres du conseil d'administration étant de quatre ans, celle des Président, Trésorier et Secrétaire ne peut excéder cette durée.

◆ Commission de contrôle :

- Il est constitué une commission de contrôle qui est mise en place à la diligence du président du SSTIB. Elle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail notamment sur l'exécution du budget du SSTIB et sur l'emploi des médecins et IPRP (création, suppression...).
- Elle se prononce sur le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du SSTIB et sur le rapport annuel d'activité de chaque médecin du travail.
- Elle est composée de membres, représentants des salariés et représentants des employeurs, issus des entreprises adhérentes. La répartition des sièges fait l'objet d'un accord, d'une part, entre le président du SSTIB et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national professionnel et, d'autre part, d'un accord entre le président du SSTIB et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées. La composition, une fois arrêtée, est transmise dans le délai d'un mois au DIRECCTE.
- Elle élabore son règlement intérieur qui précise notamment les modalités selon lesquelles le président est désigné parmi les représentants des salariés, les représentants des employeurs désignant parmi eux le secrétaire de la commission. La durée du mandat des président et secrétaire ne peut excéder quatre ans.

- Les représentants des salariés de la commission de contrôle bénéficient du maintien de leur rémunération pendant l'exercice de leur mandat, la durée du mandat étant de quatre ans.

◆ Commission médico-technique :

- Elle est instituée à la diligence du président du SSTIB dès lors qu'au moins trois médecins du travail sont employés.
- Elle a pour mission de formuler des propositions portant sur les priorités du service et les actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Le fonctionnement et la gestion au quotidien du SSTIB sont assurés par un directeur, sur délégation du président.

◆ Directeur :

- Il est désigné, dans chaque SSTIB, par le président sur proposition des adhérents fondateurs, après délibération du conseil d'administration. Sa nomination s'effectue dans la plus grande transparence, qu'il s'agisse du contenu du poste, des compétences requises ou de la rémunération proposée.
- Le président lui délègue notamment le recrutement des infirmiers (après accord du médecin du travail), de l'IPRP (après avis de la commission de contrôle) et, le cas échéant, des autres membres du personnel.
- Il assure la gestion du personnel du SSTIB et il assiste aux réunions statutaires avec voix consultative.
- Il rend compte de ses activités et présente le bilan régulier de la mise en œuvre des missions qui lui sont confiées auprès du conseil d'administration.

## Article 4 : ADHÉSION ET FINANCEMENT

Afin de faciliter les contacts avec les services de santé de la profession et ainsi assurer un meilleur suivi des salariés, les adhérents concernés par la création des SSTIB se situent dans un périmètre géographique permettant à leurs salariés de se rendre au SSTIB et de bénéficier de leurs prestations, cette absence étant de l'ordre de la demi-journée.

- ◆ Les SSTIB sont constitués de membres adhérents de droit et de membres adhérents volontaires.

- Sont membres adhérents de droit, les entreprises agréées en qualité de banque relevant du champ de la Convention collective de la banque.
- Les entreprises relevant du secteur bancaire et n'entrant pas dans le champ d'application visé ci-dessus peuvent présenter une demande d'adhésion au SSTIB.
- ◆ Sauf avis contraire de la DIRECCTE, le SSTIB ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.
- ◆ Le financement du SSTIB est assuré par :
  - les frais d'adhésion dont doit s'acquitter tout membre ;
  - le versement d'une cotisation annuelle forfaitaire, fonction des effectifs concernés de l'entreprise adhérente ;
  - le règlement des prestations fournies par le SSTIB à chacun de ses membres.

## **Article 5 : GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un groupe technique paritaire, en application de l'article 7 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, consacré au suivi de la mise en œuvre de cet accord, à partir des expérimentations menées sur Lille et Marseille.

Le groupe technique paritaire se réunira une fois par an, dès 2013, afin de suivre la mise en place de ces SSTIB.

La Commission Paritaire de la Banque, en fonction du bilan réalisé par le groupe technique paritaire, se prononcera sur la poursuite de la création de services de santé au travail dédiés à la profession bancaire.

## **Article 6 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

## **Article 7 : CHAMP D'APPLICATION ET EXTENSION**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

Son extension sera demandée au ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 20 avril 2012, en huit exemplaires.

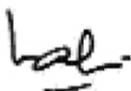
**Association Française  
des Banques**



**Fédération des Employés  
et Cadres CGT-FO**

S. BUSINIS  

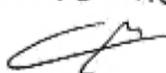

**Fédération CFDT  
des Banques et Assurances**



**Fédération C.F.T.C. Banques**



**Fédération CGT  
des Syndicats du Personnel  
de la Banque et de l'Assurance**

Catherine RIGUET  


**Syndicat National de la  
Banque et du Crédit SNB-  
CFE/CGC**

Régis DU SARTES  




## ACCORD SALARIAL DU 5 FEVRIER 2013\*

### PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 10 décembre 2012, 21 janvier et 5 février 2013, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

A l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

### Article 1 : MESURES PORTANT SUR LES MINIMA : ÉVOLUTION ET INSTAURATION DE NOUVEAUX MINIMA

#### a) Augmentation des minima

- Les salaires minima sont augmentés de 3 % pour les niveaux A à G, toutes anciennetés confondues,
- les salaires minima sont augmentés de 2,5 % pour les niveaux H à K, toutes anciennetés confondues,

#### b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

- Il est décidé d'instaurer des minima à 15 ans pour les niveaux J et K.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a) et b), les textes des annexes VI et VII ci joints annulent et remplacent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, ceux figurant actuellement dans la Convention collective de la banque.

### Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (GSI)

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la Convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2013.

\* Certaines dispositions de cet accord ne sont plus en vigueur. Restent en vigueur les mesures concernant la période de 15 ans pour les niveaux J et K, ainsi que celles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est décidé de porter le seuil de 32 500 €, prévu à ce même article 41, à 34 000 €.

La modification de la grille des minima à 15 ans d'ancienneté pour les niveaux J et K et la révision du seuil entraînent la révision de l'annexe VIII, ci-joint, pour l'application de la GSI.

### **Article 3 : MESURES AU TITRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE**

#### *Actions spécifiques pour la mixité des métiers*

La branche s'engage à :

- Repérer les métiers repères de la branche présentant un déséquilibre significatif au plan de la mixité et identifier les mesures correctives possibles.
- Concevoir, au niveau de la branche professionnelle, des outils de communication, mis à la disposition des entreprises, permettant d'accroître la mixité dans les métiers le nécessitant (changer les mentalités, lever les préjugés, agir sur l'image de ces métiers, ...).

Les entreprises, quant à elles, s'engagent à élargir les modes de diffusion en interne des offres d'emploi et veillent à ce que les postes, y compris les postes à responsabilités, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

#### *Actions visant à supprimer les écarts résiduels de rémunération injustifiés*

##### **◆ Mesures au niveau des entreprises**

La branche garantissant des salaires minima conventionnels par niveau de classification applicables à l'ensemble des salariés, il appartient aux entreprises de mettre en œuvre, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, les mesures visant à corriger, le cas échéant, les écarts résiduels de rémunération non justifiés.

Les employeurs s'engagent sur l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et la suppression des écarts non justifiés au moyen de mesures adaptées. Les écarts les plus importants, identifiés dans l'entreprise, doivent être traités en priorité.

Lorsque des écarts injustifiés sont constatés dans les entreprises, les budgets consacrés aux révisions salariales sont utilisés en conséquence.

Les entreprises mettent en place un dispositif leur permettant de contrôler la répartition des augmentations individuelles afin de garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères et d'éviter ainsi de créer de nouveaux écarts.

Les partenaires sociaux rappellent que la pratique du temps partiel ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et dans l'attribution des augmentations individuelles.

#### ◆ **Mesures au niveau de la branche professionnelle**

Il est convenu que le groupe technique paritaire « égalité professionnelle », créé par l'accord du 15 novembre 2006 se réunira dès le 1<sup>er</sup> semestre 2013 pour examiner les indicateurs de l'accord précité afin de les adapter à la nouvelle grille des métiers repères et analyser ceux portant sur les rémunérations par métiers repères afin de mieux appréhender et expliciter les écarts de rémunération non justifiés par des éléments objectifs.

Ce groupe de travail s'attachera plus particulièrement à l'étude des écarts entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes par catégorie professionnelle et entre les catégories (TMB, Cadres, Hors classification).

#### ***Actions sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle***

La branche professionnelle invite les entreprises à prendre des dispositions permettant aux pères d'assurer pleinement leur rôle dans l'éducation des enfants.

Ainsi, les employeurs prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours en cas de naissances multiples. Ces dispositions s'appliquent aux demandes déposées à compter du 1<sup>er</sup> février 2013.

En conséquence, il est inséré un article 59-3 (voir Annexe 1) à la convention collective de la banque.

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

Les entreprises veillent à la bonne tenue des réunions de travail ; dans la mesure du possible, celles-ci se déroulent pendant l'horaire collectif de travail.

## Article 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

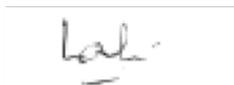
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 5 février 2013 en huit exemplaires

**Association Française  
des Banques**



**Fédération CFDT  
des Banques et Assurances**



**Fédération CGT  
des Syndicats du Personnel  
de la Banque et de l'Assurance**

**Fédération des Employés  
et Cadres CGT-FO**

**Fédération C.F.T.C. Banques**

**Syndicat National de la  
Banque et du Crédit  
SNB-CFE/CGC**

## ANNEXE 1

### Article 59-3 : CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

L'employeur prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours consécutifs au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ AU 01/01/2013

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires <sup>(1)</sup>
<b>Techniciens</b>		
niveau A	18 540	8 664
niveau B	18 777	8 774
niveau C	19 107	8 929
niveau D	20 487	9 573
niveau E	21 455	10 026
niveau F	23 402	10 936
niveau G	25 935	12 119
<b>Cadres</b>		
niveau H	28 608	13 368
niveau I	34 953	16 333
niveau J	42 230	19 734
niveau K	50 246	23 479

(1) Valeur du point bancaire = 2.14 euros

## GRILLE DES SALAIRES ANNUEL MINIMA DE BRANCHE A L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2013

Pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<b>Techniciens</b>				
niveau A	18 849	19 323	19 900	20 497
niveau B	19 189	19 683	20 291	20 888
niveau C	19 508	20 095	20 703	21 321
niveau D	21 002	21 630	22 269	22 938
niveau E	21 991	22 650	23 330	24 030
niveau F	23 978	24 699	25 441	26 203
niveau G	26 584	27 377	28 201	29 046
<b>Cadres</b>				
niveau H	29 315	30 202	31 104	
niveau I	35 824	36 900	38 007	
niveau J	43 276	44 577	45 920	
niveau K	51 506	53 044	54 640	

## GRILLE DE REFERENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41)

### A L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2013

Pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<b>Techniciens</b>				
niveau A	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau B	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau C	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau D	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau E	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau F	34 000	34 000	34 000	34 000
niveau G	34 000	34 221	35 251	36 308
<b>Cadres</b>				
niveau H	36 644	37 753	38 880	0
niveau I	44 780	46 125	47 509	0
niveau J	54 095	55 721	57 400	0
niveau K	64 383	66 305	68 300	0

# ARRÊTÉ DU 7 JUIN 2013 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS ET D'AVENANTS SALARIAUX



JORF N° 2120 DU 14 JUIN 2013

NOR : ETST1703745A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective

nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 5 février 2013 relatif aux salaires et à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la

convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ; Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 2013 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions

et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

## **Art. 1<sup>er</sup>.**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 5 février 2013 relatif aux salaires et à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **Art. 2.**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Art. 3.**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juin 2013.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

J.-D. COMBEXELLE

---

**Nota.** Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# ACCORD DU 17 MARS 2017 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, À LA MIXITÉ ET À LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE



## Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux tant par la convention collective de la Banque du 10 janvier 2000 en son article 23 « Non-discrimination et égalité professionnelle » que par l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 et son avenant issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008. L'accord de branche relatif à la formation professionnelle dans les banques du 9 février 2015 comporte également des dispositions favorisant l'égalité professionnelle (veille de l'Observatoire des Métiers en matière d'égalité professionnelle, priorités de prises en charge par OPCABAIA et neutralisation de périodes d'absence pour l'alimentation en heures du CPF).

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

Tout naturellement, les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre.

Pour mener à bien cette négociation, les partenaires sociaux ont mis en place un groupe technique paritaire. Ce dernier s'est réuni à plusieurs reprises pour d'une part dresser un état des lieux à partir des éléments de diagnostic présentés et d'autre part identifier les domaines d'actions possibles pour impulser une nouvelle dynamique ; ces éléments figurant au chapitre 2 ci-dessous.

# CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE DE L'ACCORD

### 1.1 : ENTREPRISES CONCERNÉES

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 codes NAF 94-11Z, 94-122, 94-992 et 66-198.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### 1.2 : PORTÉE DE L'ACCORD

Afin de concilier la primauté de l'accord de Branche, instituée par la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la Loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

A compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à :

- ◆ L'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006 ;
- ◆ L'avenant à l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque du 15 novembre 2006, issu de l'accord salarial du 24 novembre 2008.

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

### 2.1 : ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC

Un diagnostic portant sur l'application de l'accord de branche de novembre 2006 et les dispositifs d'entreprises a été réalisé par la Direction des affaires sociales de l'AFB. Ce diagnostic concerne environ 80 % des effectifs de la Branche ; il a été présenté au groupe technique paritaire, lors de sa réunion du 31 mai 2016, sur la base des données observées entre 2007 et 2014.

Il est ici rapporté les principaux faits marquants de ce diagnostic.

Les partenaires sociaux constatent que plus de la moitié des salariés de la profession bancaire sont des femmes et que cette tendance s'est accentuée entre 2007 et 2014 (+ 2 points). En France, les entreprises bancaires contribuent à améliorer l'accès à l'emploi des femmes qui représentent 57 % de leurs effectifs.

Les objectifs, fixés par les partenaires sociaux, de progression de la part des femmes parmi les cadres ont été régulièrement atteints, voire dépassés ; à fin 2014, 46 % des cadres sont des femmes soit une augmentation de 7 points depuis 2007 ; cette évolution positive doit se poursuivre.

Concernant les embauches, celles des femmes restent majoritaires avec 56 % des embauches même si une très légère augmentation de la part des hommes est constatée (+ 2 points). La mixité dans le recrutement des cadres est déjà effective (56 % d'hommes et 44 % de femmes). Lors du recrutement de techniciens, davantage de femmes font acte de candidature. La population des techniciens demeure de fait fortement féminisée, 72 % sont des femmes.

Les mesures prises par les partenaires sociaux et les entreprises de la branche font apparaître une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères identifiés dans l'accord de 2006. Le diagnostic, élaboré au niveau de la branche et présenté au groupe technique paritaire, illustre que des écarts persistent entre les femmes et les hommes en matière de compléments de salaire y compris la rémunération variable.

Il subsiste un écart en défaveur des femmes, ayant entre 25 et 39 ans, lors des comparaisons par genre des taux de promotion.

Les travaux menés, entre novembre 2013 et juin 2014, par un groupe de travail paritaire sur l'analyse des écarts salariaux ont mis en exergue divers éléments d'analyse tels qu'un déséquilibre dans la mixité de certains métiers mais aussi en lien avec les différences de niveau de rémunération pratiquées entre la BFI et la BDD.

Bien entendu, les partenaires sociaux sont régulièrement informés et associés aux travaux de réflexion pour apprécier l'égalité professionnelle au sein de la Branche, via le Rapport de situation comparée, communiqué chaque année en CPNE, ou encore en actionnant le groupe technique paritaire pour mener des études ciblées (étude sur les écarts de rémunération et les taux de promotion).

Par ailleurs, le dialogue social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre

## **2.2 : DOMAINES D' ACTIONS**

Le diagnostic, tel que présenté à l'article 2.1 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans la banque ayant fait ressortir la progression des femmes au sein de la population des cadres, la réduction des écarts de salaire mais aussi les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder aux promotions et évolutions de carrière et par ailleurs la faiblesse de la représentativité des hommes dans la catégorie des techniciens, les partenaires sociaux ont décidé d'élargir la démarche initiée en 2006 par des actions visant également à développer la mixité professionnelle dans les métiers bancaires et à promouvoir la parité au sein des banques.

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Ainsi, les partenaires sociaux ont délibérément convenu de ne pas limiter le champ de la négociation de Branche aux domaines d'action strictement prévus par la législation en vigueur.

Aussi, le présent accord aborde les domaines d'actions suivants :

- ◆ La communication et la promotion des dispositifs
- ◆ L'accès à l'emploi
- ◆ La formation professionnelle

- ◆ La promotion professionnelle et le déroulement de carrière
- ◆ L'égalité salariale
- ◆ Les conditions de travail et d'emploi
- ◆ L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

## C H A P I T R E 3

# LA COMMUNICATION ET LA PROMOTION DES DISPOSITIFS

Des actions de communication et de sensibilisation sont conduites par l'AFB, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les entreprises pour promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle.

L'ensemble des salariés est ainsi sensibilisé aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances tout au long de la vie professionnelle afin de prévenir tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant.

Pour assurer la communication du présent accord, l'AFB organise à destination des employeurs, dès son entrée en vigueur et en accord avec les partenaires sociaux, une réunion paritaire de présentation des principales orientations de l'accord et de ses modalités d'application en entreprises.

L'accord sera mis en ligne sur les sites Internet de l'AFB et de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour contribuer ainsi à sa diffusion. Les entreprises mettent à disposition de leurs salariés via leur intranet l'adresse de ces sites pour permettre à leurs salariés d'accéder à l'information.

La Direction des affaires sociales de l'AFB établit chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et de prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées. Il contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe du présent accord.

Par ailleurs, une plaquette d'information sera réalisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, pour promouvoir les actions en faveur de l'égalité, la mixité et la parité au sein des entre-

prises et lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés, notamment via leur Intranet, les informations contribuant à l'égalité professionnelle et à la mixité au sein de leur entité. C'est ainsi que, à titre d'exemple, l'information sur les droits liés à la parentalité est accessible aux pères comme aux mères.

La filière Ressources Humaines est le relais de cette politique d'égalité de traitement. Elle apporte son concours à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes et les inégalités.

Les entreprises sensibilisent tous les acteurs concernés aux principales dispositions prises dans les accords et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Les accords, applicables en entreprise, sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Les partenaires sociaux ont vocation à décliner cette politique dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier celles concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

## C H A P I T R E 4

# L'ACCÈS À L'EMPLOI

### 4.1: RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié, par exemple « Directeur/ Directrice », « Chargé(e) de mission » ou encore « Conseiller de clientèle H/F ». Cette première dénomination est à privilégier sous réserve de la faisabilité technique des systèmes d'information des banques.

Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle doivent être uniquement fondés sur les compétences, l'expérience

professionnelle et les qualifications des candidats.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Compte tenu du diagnostic présenté, la profession va s'attacher à développer la mixité quel que soit la nature du recrutement opéré (COI, alternants). Ainsi, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité HF, sont menées tant au niveau de la branche, via notamment l'Observatoire des métiers de la banque, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

La profession reste attentive à maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la population bancaire tout en veillant à la mixité des emplois.

Les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale et de performance économique. Un rapport de l'OCDE de septembre 2014, pour la préparation du G20, précise qu'un objectif de croissance du PIS (Produit Intérieur Brut) de 2 % est réalisable en promouvant une économie plus équilibrée entre les sexes.

## 4.2 : MIXITÉ DES EMPLOIS

Les emplois-types de la profession bancaire sont regroupés au sein de 26 métiers repères dont la liste a été actualisée par accord en date du 8 mars 2010.

La profession s'engage à ce que les supports de présentation des métiers repères ne véhiculent aucun stéréotype et à identifier les métiers repères présentant un net déséquilibre.

L'analyse par genre de ces métiers repères figure dans le rapport de situation comparée.

Il est important de noter que les études publiées en la matière qualifient de mixte une population où la proportion d'hommes et de femmes y est comprise entre 40 et 60 %<sup>1</sup>. Cette référence renvoie à la définition de la mixité dans le présent accord.

Les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion identique certains emplois notamment parce que leurs parcours dans l'enseignement supérieur sont différenciés.

1. Source : Ministère des Affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Chiffres clés. Edition 2015. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, au niveau de la branche, des métiers tels que « Technicien(ne) de ressources humaines », « Conseiller(e) de clientèle particuliers » ou encore « juriste/fiscaliste » sont majoritairement occupés par des femmes. A contrario, les métiers « Opérateur de marché » ou encore « Informaticien/chargé de qualité » sont occupés essentiellement par des hommes.

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

Pour apprécier la situation et identifier les mesures à prendre, la profession propose d'actualiser l'étude, réalisée sur la période 2008-2012 par l'AFB et remise aux membres du groupe de travail paritaire, sur l'évolution de la mixité des métiers-repères. L'étude actualisée sera également présentée au groupe technique paritaire.

La branche s'engage à suivre, par genre, le nombre d'alternants recrutés afin de pouvoir informer les entreprises des éventuelles actions de communication à mener ( cf. annexe 1).

## C H A P I T R E 5

# LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### 5.1 : ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Le diagnostic, cité au point 2.1 ci-dessus, a permis de constater un égal accès à la formation des femmes et des hommes dans la profession bancaire. Près de 89 % des femmes et 90 % des hommes ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2015.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à maintenir la non-discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Cet engagement est d'autant plus significatif que la Banque est un secteur d'activité où l'investissement formation est conséquent et son expertise en la matière reconnue.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises bancaires, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes auprès des femmes et des hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel Formation (CPF) désormais intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

## **5.2 : MOYENS POUR FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession bancaire, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

Aussi, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de la formation apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés aux formations dispensées par l'entreprise.

Des modalités adaptées permettent de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile et devant en conséquence engager des frais de garde d'enfants.

L'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et peut contribuer à améliorer l'accessibilité à la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning.

# LA PROMOTION PROFESSIONNELLE ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Comme pour le recrutement, les entreprises s'engagent à publier des offres de poste ne comportant aucun critère pouvant être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le genre (intitulé d'emploi, critères de sélection, définition de la mission et des activités...).

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités de carrière. Les entreprises s'attachent à faciliter la mobilité professionnelle en communiquant sur les postes disponibles et en mettant en œuvre les dispositifs d'accompagnement adaptés (parcours de formation, mesures en cas de mobilité géographique...).

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans une politique de développement de certifications professionnelles au sein de la branche pour développer la mobilité professionnelle et accompagner les parcours de carrières et la promotion professionnelle.

Les entreprises respectent le principe de non-discrimination dans les processus de promotion et, elles veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents. A cet égard, les décisions relatives à la gestion des carrières et des promotions reposent exclusivement sur des critères professionnels.

Aussi, sous réserve de répondre aux critères requis, l'ensemble des salariés peut avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité y compris les plus hautes. A ce titre, le temps de travail ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière et à la promotion professionnelle.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité, elle permet d'accompagner des femmes et des hommes à la prise de postes où leur genre est sous représenté et ainsi lutter contre les « cloisons de verre » qui cantonnent certaines populations dans certains emplois.

De même, les entreprises sont attentives à remédier au fameux « plafond de verre » qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

La branche met en place un indicateur de suivi des effectifs par genre pour chaque niveau de classification permettant d'apprécier la situation (cf. annexe 1).

Le diagnostic fait état d'une nette progression de la part des femmes parmi les cadres sachant que le relevé de conclusions du Pacte de responsabilité fixe un objectif de 47 % à fin 2017. Par le biais du recrutement, de la mobilité et de la promotion professionnelle, les signataires souhaitent viser un objectif de parité. Aussi, les entreprises portent une attention particulière aux inscriptions aux parcours de formation dédiés au management.

## C H A P I T R E 7

# L'ÉGALITÉ SALARIALE

### 7.1 : PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre 1er du titre IV de la convention collective de la Banque, est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux

de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L3221-3 du Code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

## **7.2 : APPLICATION DE LA GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE AU RETOUR D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION PRÉVUE À L'ARTICLE 1<sup>ER</sup> DE LA LOI DU 23 MARS 2006 RELATIVE À L'ÉGALITÉ SALARIALE**

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

## **7.3 : RATTRAPAGE SALARIAL**

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et les mesures tendant à y remédier.

Entre 2007 et 2014, dans la profession bancaire, le diagnostic présenté, au point 2.1 du présent accord, témoigne de la mise en œuvre des recommandations de l'accord de branche de 2006 et des mesures prises par les entreprises pour supprimer les écarts salariaux injustifiés. En effet, on peut constater une nette réduction des écarts de salaire de base entre les femmes et les hommes pour les métiers repères observés dans le rapport de situation comparée.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L.2241-1 du code du travail et sur la base des éléments issus du Rapport de situation

comparée de la branche, celle-ci établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises conformément à l'article L 2242-8 du Code du travail négocient également sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. Pour réduire ces écarts de rémunération, les entreprises, à l'occasion de leur négociation annuelle sur les salaires, peuvent affecter un budget dédié au financement d'éventuelles mesures de rattrapage salarial.

Bien entendu ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer des données portant sur les rémunérations (salaire de base et part variable) des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois.

## C H A P I T R E 8

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

### 8.1 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Les entreprises veillent à ce que la charge de travail et la définition des objectifs ou plans d'action tiennent compte du temps de travail du collaborateur. Ainsi, l'organisation du travail fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs. L'entretien d'évaluation, prévu à l'article 36 de la convention collective de la Banque, peut également être l'occasion d'évoquer toutes les questions relatives à l'organisation de son activité en lien avec son temps de travail.

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information).

Le télétravail, la téléconférence et la visioconférence, la FOAD (formation ouverte et à distance) et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Ces modalités contribuent à offrir à l'ensemble des salariés les mêmes opportunités de formation et d'évolution de carrière quelle que soit son genre, son temps d'activité ou encore sa situation personnelle.

Par ailleurs, les réunions de travail doivent, sauf cas exceptionnel, se dérouler pendant l'horaire habituel de travail. Dans la mesure du possible, les réunions et planning de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

## **8.2 : LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Dans la Banque, un peu moins de 12 % des salariés sont à temps partiel et les trois quarts travaillent à 80 % et plus.

Le rapport de situation comparée précise qu'un peu plus de 90 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Ainsi, près d'une femme sur cinq est à temps partiel sachant qu'il s'agit, dans notre profession, quasi exclusivement d'un temps partiel choisi.

Le diagnostic montre que les femmes prennent leur temps partiel pour 30 % d'entre elles entre 30 et 39 ans, en progression de 9 points entre 2007 et 2014. Pour cette même tranche d'âge, la part des hommes à temps partiel est de 10 %, part qui a presque doublé sur cette période ; 2/3 des hommes travaillant à temps partiel sont âgés de 50 ans et plus.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse (retraite de base et retraite complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans le cadre des dispositions de l'article L 241-3-1 du Code de la sécurité sociale. Il est rappelé que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la Qualité de Vie au Travail porte également sur l'application de cet article et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Les entreprises demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

Dans les entreprises de la branche la pratique du temps partiel relève du libre choix du salarié l'aidant à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cet équilibre des temps de vie permet au salarié concerné de s'investir pleinement dans son activité professionnelle.

Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière. Les nouveaux modes d'organisation et les méthodes pédagogiques innovantes participent de cette équité de traitement.

## C H A P I T R E 9

# L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

### 9.1 : L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité.

Les partenaires sociaux rappellent que quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

Les absences pour congé de maternité, d'adoption, de paternité ou plus généralement liées à l'exercice de la parentalité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Outre les dispositions légales concernant le congé maternité ou d'adoption, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaires prévu à l'article 51-1 de la convention collective de la Banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté,

la participation et l'intéressement.

La période d'absence au titre du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est également prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et au titre de la participation et de l'intéressement.

## 9.2 Les Modalités

Les entreprises s'attachent à prendre en compte les situations familiales et à utiliser notamment les nouveaux outils pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Pour atténuer les effets d'une longue absence, la reprise de l'activité est organisée entre l'employeur et le (la) salarié(e) pour permettre sa bonne réintégration. Un entretien professionnel est organisé pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue notamment d'un congé de maternité ou d'adoption, du congé supplémentaire prévu par la convention collective de la Banque ou d'un congé parental d'éducation à temps complet.

Cet entretien permet notamment d'examiner les éventuels besoins de formation et de remise à niveau.

Sous réserve de la faisabilité technique et des conditions de sécurité d'accès, les entreprises examinent, pour les salarié(e)s qui le souhaitent, la possibilité de mettre à disposition des informations d'ordre général sur l'entreprise afin de maintenir le lien professionnel.

## 9.3 Un partage des contraintes

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les entreprises :

- ◆ Prennent en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à onze jours en cas de naissances multiples.
- ◆ S'engagent à informer les parents salariés de l'entreprise sur les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, en mettant l'information nécessaire à disposition des salariés par tout moyen à leur convenance (espace dédié sur l'intranet de l'entreprise, rédaction d'un guide...).

## C H A P I T R E 1 0

# RÔLE ET MOYENS DES IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en Commission paritaire de la Banque négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNE apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport « Profil de branche ».

Au sein de la CPNE, il est créé un groupe technique paritaire « Egalité et Mixité professionnelle » qui assure le suivi des dispositions de l'accord et de ses indicateurs. Il se réunit une fois par an.

Ce groupe est composé d'une délégation salariée comprenant deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par les employeurs relevant du champ de la convention collective de la Banque, au plus égal à celui de la délégation salariée.

Dès lors que les deux délégations sont représentées chacune par au moins un représentant, la réunion peut être tenue.

## C H A P I T R E 1 1

# DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

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

Tous les trois ans, le groupe technique paritaire se réunira pour faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et, en fonction du bilan réalisé, proposer de réviser le présent accord. Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Fait à Paris le 17 mars 2017 En huit exemplaires

**Association Française des  
Banques**



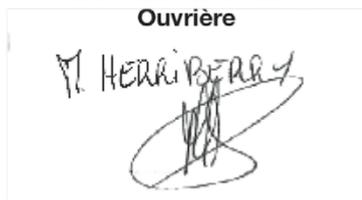
**Fédération C.F.D.T. Banques  
et Assurances**



**Fédération nationale CGT des  
syndicats du Personnel de la  
Banque et de l'Assurance**

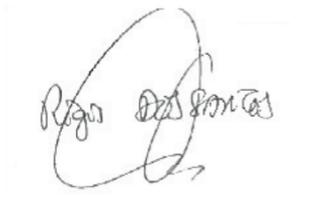


**Fédération des Employés  
et Cadres CGT Force  
Ouvrière**



**Fédération C.F.T.C. Banques**

**Syndicat National de la  
Banque et du crédit SNB-  
CFE/CGC**



# INDICATEURS DU RAPPORT DE BRANCHE<sup>1</sup> SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PROFESSION BANCAIRE (BANQUES AFB)

Toutes les données statistiques suivantes sont communiquées par genre (Femmes/Hommes) sur une période de 3 ans.

## I : EFFECTIFS PAR CSP (F/H)

- Effectif par CSP
- Effectif par niveau de classification
- Effectif par nature de contrat de travail
- Effectif par classe d'âge

## II : EMBAUCHES (F/H)

- Nombre et taux d'embauche
- Structure des embauches par CSP
- Structure des embauches par métier-repère
- Structure des embauches par contrat de travail (COD, COI, alternants)
- Structure des embauches par diplôme

## III : FORMATION PROFESSIONNELLE (F/H)

- Part des salariés formés sur l'ensemble des effectifs ;
- Structure des salariés formés ;
- Structure des salariés formés par CSP ;
- Nombre moyen d'heures de formation rémunérées par CSP
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CPF
- Nombre d'inscriptions à des formations diplômantes ou certifiantes.

## IV : PROMOTIONS (F/H)

- Nombre et taux de promotion global ;
- Taux de promotion (au sein des techniciens, Techniciens promus cadres, au sein des cadres et cadres promus hors classification) ;

---

1 Les entreprises retiendront les indicateurs pertinents adaptés à leur contexte et organisation en fonction des domaines d'action retenus.

- Taux de promotion par tranche d'âge ;
- Structure des promotions par CSP (promotion des techniciens et promotion des cadres).

## **V : RÉMUNÉRATIONS (F/H)**

- Salaire de base annuel théorique et par décile ;
- Salaire de base annuel théorique par niveau de classification à fin de l'année n-1 ;
- Salaire de base annuel théorique des effectifs à temps partiel et des effectifs à temps plein par catégorie professionnelle ;
- Pour chacun des 7 métiers-repères suivants :
  - Chargé de clientèle particuliers ;
  - Chargé de clientèle entreprises ;
  - Responsable/animateur d'unité commerciale (BDD) ;
  - Gestionnaire de back office ;
  - Spécialiste des opérations bancaires ;
  - Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ;
  - Juriste/fiscaliste

Sont fournies les informations suivantes, pour toute ancienneté confondue :

- 1.1.** Salaire de base annuel théorique ;
- 1.2.** Rémunération variable ;
- 1.3.** Ancienneté moyenne ;
- 1.4.** Age moyen ;
- 1.5.** Ecart femmes/hommes.

## **VI : ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE (F/H)**

- Nombre de congés maternité ;
- Nombre de congés paternité.

## **VII : CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI (F/H)**

- Part des effectifs à temps partiel ;
- Part des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle ;
- Répartition des effectifs à temps partiel selon la durée du travail ;
- Répartition des effectifs à temps partiel et à temps plein.

# ARRÊTÉ DU 19 DÉCEMBRE 2017 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF N° 2120 DU 19 DÉCEMBRE 2017

**NOR : MTRT1736013A**



La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 17 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ; Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 juillet 2017 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 novembre 2017,

Arrête:

## **Art. 1er.**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 17 mars 2017 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité et à la parité entre les femmes et les hommes (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 7.3 est étendu sous réserve que ses références aux articles L. 2241-1 et L. 2242-8 soient entendues comme étant, respectivement, des références au 1o de l'article L. 2241-1 et au 2o de l'article L. 2242-1 du code du travail

dans leur rédaction issue des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017

## **Art. 2.**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## **Art. 3.**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

Y. STRUILLOU

---

**Nota.** Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **AVENANT DU 8 DECEMBRE 2017 AUX ARTICLES 6, 7 ET 8 DU TITRE II, CHAPITRE 1 « COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000**



## **Préambule**

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit qu'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Cette commission devra s'acquitter de ses nouvelles missions mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

La Convention Collective de la Banque du 10 janvier 2000 traite en ses articles 6, 7 et 8 des compétences, de la composition et du fonctionnement de la Commission Paritaire de la Banque.

La Commission Paritaire de la Banque est ainsi compétente pour négocier et conclure des accords collectifs. Elle peut aussi être réunie en formation « interprétation et conciliation » et en formation « recours ».

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte les nouvelles missions de l'article L.2232-9 du code du travail confiées à une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est précisé que les attributions et les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire de la Banque, résultant notamment des articles 6, 7 et 8 de la convention collective de la Banque, ne sont pas remises en cause et demeurent pleinement applicables, dans la mesure où elles sont compatibles avec les stipulations du présent avenant.

Les Parties conviennent donc de s'appuyer sur la Commission Paritaire de la Banque (ci-après désignée « CPB») existante, en lui conférant la qualité et

les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après désignée « CPPNI »).

Outre les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, précisées ci-après, l'article 24 de la loi du 8 août 2016, citée précédemment, confie notamment aux branches professionnelles la mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application, en cohérence avec l'article L. 2232-5-1 du Code du travail.

La première réunion de la CPB, en formation CPPNI, suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, fera l'objet d'un échange sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles missions qui lui sont dévolues.

## **Article 1 : MISE EN PLACE DE LA CPPNI DANS LE CADRE DE LA CPB**

Les parties conviennent que la Commission Paritaire de la Banque se voit conférer la qualité et les attributions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation.

### **■ Article 1.1. Attributions de la CPPNI**

En sa qualité de CPPNI, la CPB exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- ◆ Elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ◆ Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- ◆ Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L.2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaires, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte épargne-temps, en particulier de l'im pact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

A l'occasion de la présentation de ce rapport, un bilan du fonctionnement de la CPPNI est réalisé.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Pour permettre à la CPPNI d'exercer pleinement les missions, telles

qu'énoncées ci-dessus, l'AFB veillera à la bonne information de cette instance, dans des délais raisonnables.

### ■ **Article 1.2 Réunion de la CPPNI**

La CPB en sa qualité de CPPNI se réunit au moins trois fois par an, conformément aux dispositions de l'article L.2232-9 alinéa 3.

### ■ **Article 1.3 Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI**

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective de la Banque transmettent à la CPB agissant en qualité de CPPNI l'ensemble des conventions et accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent, à l'adresse suivante : [accords.afb@afb.fr](mailto:accords.afb@afb.fr).

Cette transmission concerne notamment les accords conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés et de compte-épargne temps, ainsi que les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, quel que soit leur mode de conclusion.

La transmission de l'ensemble des accords collectifs d'entreprise permettra notamment à la CPB agissant en qualité de CPPNI de suivre la négociation d'entreprise au sein de la branche. Cette transmission sera assurée une fois par trimestre par le secrétariat de la CPB, via la messagerie, auprès du représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche AFB.

## **Article 2 : DURÉE ET SUIVI DE L'AVENANT**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les réunions de la CPB agissant en qualité de CPPNI seront l'occasion de réaliser le suivi de l'application du présent avenant. A l'issue d'une période d'application d'une année, un bilan du présent avenant sera réalisé et des discussions pourront s'engager en vue d'en modifier les modalités.

## **Article 3 : RÉVISION OU DÉNONCIATION**

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent

avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

A l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou

plusieurs Organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, ou par l'AFB.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

#### **Article 4 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent avenant est notifié par l'AFB à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives de la Branche Banque.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par l'AFB en double exemplaire auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'AFB au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017

**Association Française des  
Banques**



**Fédération des Employés  
et Cadres CGT Force  
Ouvrière**

S. Busin  


**Fédération C.F.D.T. Banques  
et Sociétés financières**



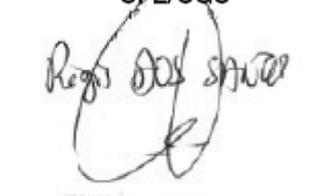
**Fédération C.F.T.C. Banques**



**Fédération nationale CGT des  
syndicats du Personnel de la  
Banque et de l'Assurance**



**Syndicat National de la  
Banque et du crédit SNB-  
CFE/CGC**

Roger Desjardins  




# ARRÊTÉ DU 31 OCTOBRE 2018 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT ET D'UN ACCORD CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE

JORF N° 2120 DU 31 OCTOBRE 2018

NOR : MTRT1829927A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 21 novembre 2017 relatif au dispositif d'intéressement de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 8 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 16 mars et du 1<sup>er</sup> juin 2018 ; Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 27 septembre 2018,

Arrête :

## **Art. 1<sup>er</sup>.**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les dispositions de :

- ◆ l'accord du 21 novembre 2017 relatif au dispositif d'intéressement de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « le délai de 15 jours court à compter de la fin du délai de 8 jours laissé aux organisations syndicales pour éventuellement s'opposer à l'accord et, » figurant dans la note de bas de page n° 13 précisant les stipulations de l'alinéa 1er de l'article 14 de l'annexe 1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail. La même note de bas de page est étendue sous réserve du respect des dispositions des articles D. 2231-2, D.2231-6 et D. 2231-7 du code du travail.

- ◆ l'avenant du 8 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

Le 4e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

## **Art. 2.**

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accord et avenant.

## **Art. 3.**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 octobre 2018.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

Y. STRUILLLOU

---

**Nota.** Les textes de l'accord et de l'avenant susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



# **ACCORD DE CONSTITUTION DE L'OPERATEUR DE COMPETENCES « ATLAS, SOUTENIR LES COMPETENCES » DU 20 DECEMBRE 2018**

## **Entre**

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles, tels que visés à l'annexe, signataires du présent accord,

## **D'une part,**

## **Et**

Les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles, tels que visés à l'annexe, signataires du présent accord,

## **D'autre part,**

Il est convenu et décidé ce qui suit :

## Préambule

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la Loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la Loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- La volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- L'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constitue la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- La volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- L'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- Et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

## Article 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu en application de l'article L.6332-1-1 du code du travail résultant de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

A ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

## Article 2 : DÉNOMINATION ET NATURE

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, Soutenir les compétences » (ci après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

## Article 3 : CHAMP D'INTERVENTION PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- Pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486),
- Pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'Inspection de l'Assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective

nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357),

- Pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247),
- Pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801),
- Pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335),
- Pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B,
- Pour la branche Banque Populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque Populaire (IDCC 3210),
- Pour la branche Caisse d'Épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'Épargne (IDCC 5005),
- Pour la branche Crédit Mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit Mutuel (IDCC 1468),
- Pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478),
- Pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931),
- Pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787),
- Pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213),
- Pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers : les

entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activités précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

#### **Article 4 : MEMBRES DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- Les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement,
- Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

#### **Article 5 : MISSIONS DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. d'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ; certifier les compétences ;
  - accompagner le développement de l'alternance ;
  - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes.

3. grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. de promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. de gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

## **Article 6 : MISSIONS PROVISOIRES DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES JUSQU'À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ORDONNANCE RELATIVE À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DES EMPLOYEURS AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ALTERNANCE**

- 6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39 III de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :
  - les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation,
  - les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39 III de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation,
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

**6.2.** Conformément à l'article 37 III de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131- 1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L.6241- 2 II du code du travail, dans sa rédaction résultant de la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

**6.3.** Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **Article 7 : RESSOURCES FINANCIÈRES DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

**7.1.** Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance

mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire,

- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante (50) salariés et pour le financement de l'alternance.

- 7.2.** Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.
- 7.3.** Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L.6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.
- 7.4.** L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.
- 7.5.** L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

## **Article 8 : GESTION DES CONTRIBUTIONS FINANCIÈRES ET AUTRES RESSOURCES**

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement

de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;

- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L.6332-11-1 du code du travail.

## **Article 9 : MOBILISATION ET UTILISATION DES RESSOURCES DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

## **Article 10 : GOUVERNANCE DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose:

- d'une assemblée générale paritaire,
- d'un conseil d'administration paritaire,
- d'un bureau paritaire,
- de Sections Paritaires Professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité,
- de Commissions Paritaires Transversales interbranches (CPT), d'une direction générale.

## Article 11 : ASSEMBLÉE GÉNÉRALE PARITAIRE

### ■ Article 11.1. : Composition

L'assemblée générale se compose d'au moins un (1) représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

### ■ Article 11.2. : Fonctionnement

#### 11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit une (1) fois par an, sur convocation du président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

#### 11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

#### 11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des deux tiers (2/3) des membres présents ou représentés.

#### 11.2.4. Compte-rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte-rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### ■ **Article 11.3. : Attributions**

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration,
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes,
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur,
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de six (6) ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaires, et le nombre de commissaires aux comptes suppléants dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres,
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 12 : CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

#### ■ **Article 12.1. : Composition du conseil d'administration paritaire**

##### 12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de deux (2) collègues qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collègue dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

- a)** Trois (3) représentants titulaires et deux (2) suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative.

- b)** Un (1) représentant titulaire et un (1) suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par Section Paritaire Professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. A défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des deux tiers (2/3) des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

### **12.1.2. Mandat d'administrateur**

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1., dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

- Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de soixante-dix (70) ans révolus, à la date de leur désignation.
- Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.
- Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen)t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

### **12.1.3. Durée du mandat d'administrateur**

Le mandat d'administrateur est d'une durée de quatre (4) ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de quatre (4) ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

#### 12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin : en cas de démission, en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1., l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

#### ■ **Article 12.2. : Missions du conseil d'administration**

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions du l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des Sections Paritaires Professionnelles (SPP) et de la Commission Paritaire Transversale (CPT) « Contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif ;

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « Contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L.6332- 1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) du l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;

- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

## ■ **Article 12.3. : Réunions du conseil d'administration**

### **12.3.1. Réunions ordinaires**

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum quatre (4) fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins dix (10) jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

### **12.3.2. Réunions extraordinaires**

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande du quart (1/4) de ses membres, tous collègues confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à cinq (5) jours.

### **12.3.3. Quorum**

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum deux (2) pouvoirs, dans son collège.

### **12.3.4. Règles de majorité**

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

### **12.3.5. Suppléants**

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

## **Article 13 : BUREAU PARITAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **■ Article 13.1. : Composition du bureau paritaire**

Le bureau est composé de cinq (5) représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de cinq (5) représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les deux (2) ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- Celles-ci sont permutées entre les deux collègues
- Chaque collègue désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de deux (2) ans, renouvelable.

### ■ **Article 13.2. : Fonctionnement du bureau**

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des Sections Paritaires Professionnelles (SPP) et des Commissions Paritaires Transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

### ■ **Article 13.3.: Prérogatives du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e)**

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la Convention d'Objectifs et de Moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent le l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

### **Article 14 : COMMISSIONS PARITAIRES TRANSVERSALES**

Les Commissions Paritaires Transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

A ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, sept (7) Commissions Paritaires Transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

- Les Commissions Paritaires Transversales (CPT) sont les suivantes :
- CPT « Entreprises de moins de 50 salariés »,
- CPT « Alternance »,
- CPT « Proximité et Communication de l'opérateur de compétences »,
- CPT « Publics spécifiques »,
- CPT« Contrôle financier et conformité »,
- CPT« Certification »,
- CPT « Prospective et transformation des métiers ».

### ■ **Article 14.1. : Composition**

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- Deux (2) représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration,
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

### ■ **Article 14.2. : Fonctionnement**

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les deux (2) ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

### ■ **Article 14.3. : Objet**

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les Sections Paritaires Professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « Entreprises de moins de cinquante (50) salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de cinquante (50) salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France Compétences ou conventionnelles ;

- CPT « Alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « Proximité et Communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « Publics Spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France Compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « Contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les Observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « Certification » : accompagne les représentants au sein des Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) des Ministères (Commissions Professionnelles Consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plateforme, MOOC, etc) ;
- CPT « Prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les Observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

## **Article 15 : SECTIONS PARITAIRES PROFESSIONNEL/ES (SPP)**

Les Sections Paritaires Professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit (8) Sections Paritaires Professionnelle (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP Sociétés d'Assurance et d'Assistance ;
- SPP Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP Intermédiations en assurances ;
- Une filière « Activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « Activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du Conseil d'Administration, du bureau paritaire du Conseil d'Administration ainsi que des Commissions Paritaires Transversales ;
- SPP Banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque Populaire ;
- SPP Caisses d'Epargne ;
- SPP Crédit Mutuel.

### **■ Article 15.1. : Composition**

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de deux (2) représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) ;
- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

### ■ **Article 15.2. : Fonctionnement**

Chaque Section Paritaire Professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collègue différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les deux (2) ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

### ■ **Article 15.3. : Missions**

Chaque Section Paritaire Professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de cinquante (50) salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des Commissions Paritaires Transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France Compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

## **Article 16 : DIRECTEUR(TRICE) GÉNÉRAL(E) DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

## **Article 17 : CESSATION D'ACTIVITÉ DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 18 : AGRÉMENT DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

Conformément à l'article L.2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L.2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

## **Article 19 : DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

## **Article 20 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 21 : RÉVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

## **Article 22 : CLAUSE DE SUIVI DU PRÉSENT ACCORD**

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de cinq (5) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

## **Article 23 : ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE (50) SALARIÉS**

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail.

## **Article 24 : MODALITÉS DE DÉNONCIATION DU PRÉSENT ACCORD**

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 25 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2019.

## **Article 26 : DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris le 20/12/2018  
en 54 exemplaires.

## ANNEXE

Liste des organisations signataires du présent accord, représentatives des branches entrant dans son champ d'application (liste établie à date de signature de l'accord)

### POUR LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS ET SOCIETES DE CONSEILS (IDCC 1486)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédération SYNTEC</li> <li>• Fédération CINOV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CFDT/F3C</li> <li>• CFE-CGC/FIECI</li> <li>• C.F.T.C./CSFV</li> <li>• CGT/FSE</li> <li>• FO Fédération des employés et cadres</li> </ul>

### POUR LA BRANCHE DE SOCIETES D'ASSURANCES (IDCC 1672, IDCC 1679, IDCC 0438, IDCC 0653 et IDCC 2357)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fédération Française de l'Assurance (FFA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CFDT Banques et Assurances</li> <li>• Fédération Assurance CFE-CGC</li> <li>• C.F.T.C./CSFV</li> <li>• CGT FSPBA</li> <li>• FO Fédération des employés et cadres</li> <li>• UNSA/Fédération Banques, Assurances et sociétés financières</li> </ul>

### POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES (IDCC 2247)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA)</li> <li>• Syndicat français des courtiers d'assurance (PLANETE COURTIER)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CFDT Banques et Assurances</li> <li>• Fédération Assurance CFE-CGC</li> <li>• C.F.T.C./CSFV</li> <li>• CGT FSPBA</li> <li>• FO Fédération des employés et cadres</li> <li>• UNSA/Fédération Banques, Assurances et sociétés financières</li> </ul>

## POUR LA BRANCHE DES SOCIETES D'ASSISTANCE (IDCC 1801)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Syndicat National des Sociétés  
d'Assistance (SNSA)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT Banques et Assurances
- Fédération Assurance CFE-CGC
- C.F.T.C./CSFV
- CGT FSPBA
- FO Fédération des employés et  
cadres

## POUR LA BRANCHE DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES D'ASSURANCES (IDCC 2335)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Fédération Nationale des  
Syndicats d'Agents généraux  
d'Assurances (AGEA)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT Banques et Assurances
- C.F.T.C./CSFV
- CGT FSPBA
- FO Fédération des employés et  
cadres
- UNSA/Fédération Banques,  
Assurances et sociétés financières

## POUR LA BRANCHE DE LA BANQUE (IDCC 2120)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Association Française des  
Banques (AFB)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT Banques et Assurances
- Syndicat National de la Banque et  
du Crédit SNB-CFE-CGC
- C.F.T.C. Banques
- CGT FSPBA
- FO Fédération des employés et  
cadres

## POUR LA BRANCHE BANQUE POPULAIRE {IDCC 3210}

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Banque Populaire Caisse  
d'Epargne (BPCE)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT
- CFE-CGC
- C.F.T.C.
- CGT
- UNSA

## POUR LA BRANCHE CAISSE D'EPARGNE {IDCC 5005}

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Banque Populaire Caisse  
d'Epargne (BPCE)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT
- CFE-CGC
- Fédération des employés et cadres
- UNSA
- SOLIDAIRES

## POUR LA BRANCHE CREDIT MUTUEL (IDCC 1468)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Confédération Nationale du  
Crédit Mutuel (CNCM)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT Banques et Assurances
- Syndicat National de la Banque et  
du Crédit SNB-CFE-CGC
- Union nationale des syndicats  
C.F.T.C. du Crédit Mutuel
- CGT
- FO Fédération des employés et  
cadres
- UNSA

## POUR LA BRANCHE DES SOCIETES FINANCIERES (IDCC 0478)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Association Française des  
Sociétés Financières (ASF)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT
- CFE-CGC
- C.F.T.C.
- CGT
- FO
- UNSA

## POUR LA BRANCHE DES ACTIVITES DE MARCHES FINANCIERS (IDCC 2931)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Association Française des  
Marchés Financiers (AMAFI)

Organisations syndicales de salariés

- CFDT Bourse
- CFE-CGC MF
- C.F.T.C.
- FO

POUR LA BRANCHE DES CABINETS D'EXPERTS-  
COMPTABLES ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES (IDCC  
0787)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Institut Français des Experts-  
comptables et des Commissaires  
aux comptes (IFEC)
- Syndicat des Experts-  
Comptables et Commissaires aux  
comptes de France (ECF)

Organisations syndicales de  
salariés

- CFDT/F3C
- Fédération CFE-CGC
- C.F.T.C./CSFV
- CGT/FSE
- FO Fédération des employés et  
cadres

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ECONOMISTES DE LA  
CONSTRUCTION ET DE METREURS VERIFICATEURS (IDCC 3213)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Union Nationale des  
Économistes de la Construction  
(UNTEC)

Organisations syndicales de  
salariés

POUR LA BRANCHE DES CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GEOMETRES-EXPERTS, GEOMETRES-TOPOGRAPHES,  
PHOTOGRAMMETRES ET EXPERTS FONCIERS (IDCC 2543)

Organisations professionnelles  
d'employeurs

- Union Nationale des Géomètres-  
Experts (LINGE)

Organisations syndicales de  
salariés

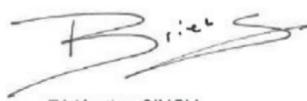
**Suivent les signataires pour chacune des branches entrant dans le  
champ d'application du présent accord à sa date de conclusion.**

POUR LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS ET SOCIETES DE  
CONSEILS (IDCC 1486)



SYNTec  
Fédération SYNTEC

CFDT / F3C



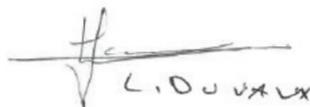
Fédération CINOV

CFE-CGC / FIECI



de Le Tour du Val

CFTC / CSFV



C. O. V. V. V. V.

CGT / Fédération des Sociétés d'Etudes (FSE)



LE CHAT NOËL

FO Fédération des employés et cadres



Bernard Robert

POUR LA BRANCHE DE SOCIÉTÉS D'ASSURANCES (IDCC 1672, IDCC 1679, IDCC 0438, IDCC 0653 et IDCC 2357)

Fédération Française de l'Assurance  
(FFA)

CFDT Banques et Assurances

Fédération Assurance CFE-CGC

CFTC / CSFV

CGT Fédération des Syndicats du Personnel  
de la Banque et de l'Assurance (FSPBA)

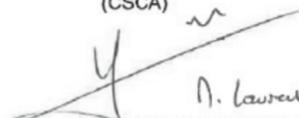
FO Fédération des employés et cadres

UNSA - Fédération Banques, Assurances et  
Sociétés Financières

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES DE COURTAGE  
D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES (IDCC 2247)

J. LORRE

Chambre Syndicales des Courtiers d'Assurance  
(CSCA)

  
N. Laurent WAZANA  
PLANETE COURTIER

CFDT Banque et Assurances

  
Philippe JULIEN

Fédération Assurance CFE-CGC

  
L. DUVAUX

CFTC / CSFV

  
CGT Fédération des Syndicats du  
Personnel de la Banque et de l'Assurance  
(FSPBA) Olivier BERBAUD

  
FO Fédération des employés et cadres  
BERAUD N. BERAUD

UNSA - Fédération Banques,  
Assurances et Sociétés Financières

  
FX Jolicard

Syndicat national des sociétés d'assistance  
(SNSA)

CFDT Banques et Assurances

Fédération Assurance CFE-CGC

CFTC / CSFV

CGT Fédération des Syndicats du  
Personnel de la Banque et de  
l'Assurance (FSPBA)

FO Fédération des employés  
et cadres  
BERAUD Robert

POUR LA BRANCHE DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES  
D'ASSURANCES (IDCC 2335)

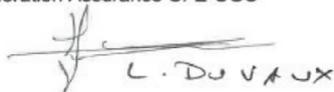


D. G. DUPONT  
Fédération nationale des syndicats  
d'agents généraux d'assurances (AGEA)

CFDT Banques et Assurances



Philippe JULIEN  
Fédération Assurance CFE-CGC



L. DUVAUX

CFTC / CSFV



CGT Fédération des Syndicats du  
Personnel de la Banque et de l'Assurance  
(FSPBA) Olivier BEBON



N. BERAUD  
FO Fédération des employés et cadres  
BERAUD Nibat

UNSA - Fédération Banques, Assurances  
et Sociétés Financières



FX Jolicard

POUR LA BRANCHE DE LA BANQUE (IDCC 2120)

JF Chireac

Association Française des Banques  
(AFB)

CFDT Banques et Assurances

Jean-Marc DUPON



Syndicat National de la Banque  
et du Crédit SNB-CFE-CGC

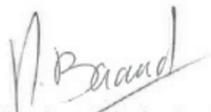


BRASSEUR DIANA

CFTC Banques

CGT Fédération des Syndicats du Personnel  
de la Banque et de l'Assurance (FSPBA)

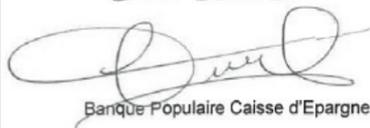
Oliver BERAN



FO Fédération des employés et cadres

BERAUD Robert

ERIC DUPOND



Banque Populaire Caisse d'Epargne (BPCE)

CFDT

Jean-Marc DUPOND



CFE-CGC



BRASEVIC  
DIANA

CFTC

CGT



OLIVIER BERAUD

FO (FEC Fo)

BERAUD Robert

UNSA

Fx Jolicard

POUR LA BRANCHE CAISSE D'EPARGNE (IDCC 5005)

Enc DEPOND



Banque Populaire Caisse d'Epargne (BPCE)

CFDT

Jean-Marc DUPON



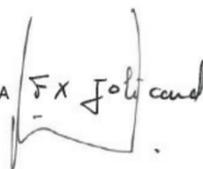
CFE-CGC



FO (FEC-FO)

BENARD Robert

UNSA



SOLIDAIRES

POUR LA BRANCHE CREDIT MUTUEL (IDCC 1468)

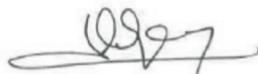
Patrick VERNIER



Confédération Nationale du Crédit Mutuel  
(CNCM)

CFDT Banques et Assurances

Jean-Marc DUPONT



Syndicat National de la Banque  
et du Crédit SNB-CFE-CGC



BRAJEVIC  
DIANA

Union nationale des syndicats  
CFEC du Crédit Mutuel

CGT



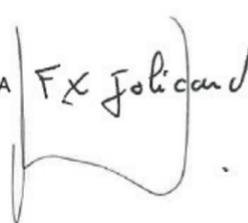
Olivier BERNIN

FO Fédération des employés et  
cadres



BERCAUD Vebek

UNSA



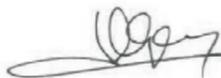
FX Jolicard

POUR LA BRANCHE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES (IDCC 0478)

Association Française des Sociétés Financières  
(ASF)

CFDT

Jean-Marc DUPON



CFE-CGC



BRAJEVIC  
JIANA

CFTC

CGT

Olévia BEBIAU

FO (FEC-FO)  
BERNARD Robert

UNSA

Fx Jolicard

POUR LA BRANCHE DES ACTIVITES DE MARCHES FINANCIERS  
(IDCC 2931)

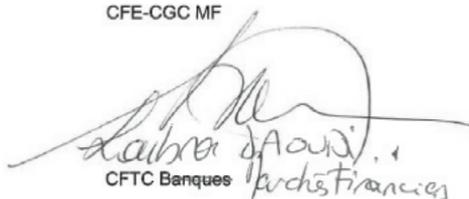


Association française des marchés financiers  
(AMAFI)

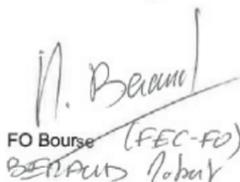
J.B. LAURET

CFDT Bourse

CFE-CGC MF



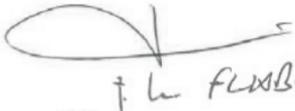
Fabrice Aouji  
CFTC Banques et Marchés Financiers



N. Beaumont  
FO Bourse (FEC-FO)  
BERNARD Robert

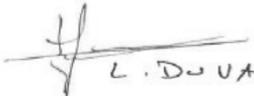
POUR LA BRANCHE DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES ET  
DE COMMISSAIRES AUX COMPTES (IDCC 0787)

IFEC  
  
Denis Barbarossa

ECF  
  
J. Le FLAMBOUR

CGDT / F3C

  
Paulette DEGRASSE  
Fédération CFE-CGC

  
L. DUVAUX

CFTC / CSFV

  
CGT / Fédération des Sociétés  
d'Études (FSE)  
LECHAT NOEL

  
FO Fédération des employés et cadres  
BERAND NOEL

POUR LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ECONOMISTES DE LA  
CONSTRUCTION ET DE METREURS VERIFICATEURS (IDCC 3213)



françois LAUCHER

UNTEC

POUR LA BRANCHE DES CABINETS OU ENTREPRISES DE  
GEOMETRES-EXPERTS, GEOMETRES-TOPOGRAPHES,  
PHOTOGRAMMETRES ET EXPERTS FONCIERS (IDCC 2543)

UNGE  
P/O   
H. GASTAUD DG

# ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BANQUES DU 5 FÉVRIER 2020



## Préambule

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.

## C H A P I T R E 1

# POLITIQUE 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.

## C H A P I T R E 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<sup>ère</sup> 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<sup>ère</sup> 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 branche.

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<sup>ème</sup> 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 indé-

pendante 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 préparé 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 1<sup>er</sup> 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 afférent,
- ◆ 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 MAITRISE 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 tutorial 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 Interbranches (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'État 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 :
  - Les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi
  - Les prestataires du Conseil en Evolution Professionnelle
  - Les Transitions Pro
  - Les acteurs régionaux et locaux de l'emploi : Pôle emploi, missions locales...

# 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 dis tancielle 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 favo-



riser 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 3ème 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 coconstruit 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 to-

talité 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, consécu-

tifs 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.

## C H A P I T R E 4

# LES DISPOSITIFS ET OUTILS DE L'ÉVOLUTION 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 maladie<sup>1</sup>;
- ◆ 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.

### **État 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.

---

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

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.

## **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](http://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).

## C H A P I T R E 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 :
  - établir la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC),
  - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche,
  - 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 :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle,
  - 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.

## C H A P I T R E 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.

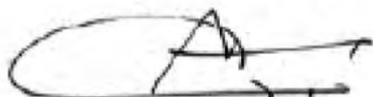
Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Fait à Paris, le 5 février 2020

En 10 exemplaires

**Association Française des  
Banques**

JACQUES LÉONARD



**Fédération C.F.D.T. Banques  
et Assurances**

**Fédération des Employés  
et Cadres CGT Force  
Ouvrière**

Yveline HERRIBERRY



**Fédération C.F.T.C. Banques**

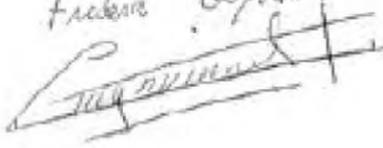
Diana BRASJEVIC



**Fédération nationale CGT des  
syndicats du Personnel de la  
Banque et de l'Assurance**

**Syndicat National de la  
Banque et du crédit SNB-  
CFE/CGC**

Fédération GUYONNET



# 4<sup>ÈME</sup> AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES



## (PEI DE BRANCHE)

### Préambule

L'accord conclu le 7 juillet 2003 a mis en place un Plan d'Épargne Interentreprises au sein de la branche des banques AFB.

Cet accord avait été modifié par trois avenants ayant respectivement pour objet :

- ◆ d'intégrer dans le PEI de branche la fusion-absorption des fonds communs de placement d'entreprise dédiés banque avec des fonds multi-entreprises ayant des caractéristiques équivalentes (avenant du 27 mars 2006) ;
- ◆ de prévoir la possibilité de sortie des sommes épargnées dans le PEI vers un PERCO ou vers le PERCO-I de branche (avenant du 22 avril 2008) ;
- ◆ de supprimer les renvois aux articles du Code du travail, aux autres Codes applicables ou à la convention collective de la banque, d'intégrer des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial modifié, et d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte (avenant du 20 avril 2012).

Le présent avenant a pour objet la mise à jour l'accord PEI de branche, à la suite des réformes successives en matière d'épargne salariale depuis sa dernière révision, en intégrant les évolutions des dispositions légales et réglementaires issues notamment des lois

- ◆ N°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques,
- ◆ N°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises,
- ◆ N° 2020-1525 du 7 décembre 2020, relative à l'accélération et à la simplification de l'action publique.

Il reprend le contenu intégral de l'accord Plan d'Épargne Interentreprises (PEI de branche), ainsi que les précédents avenants de 2006, 2008 et 2012 précités, pour une meilleure lisibilité.

## **Article 1**

Les dispositions suivantes de l'accord PEI de branche sont supprimées et remplacées comme suit :

### **■ 1. Objet**

L'accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle de la banque dans le cadre de la convention collective de la banque.

Ce dispositif, créé en application des dispositions du Code du travail, est destiné à collecter l'épargne salariale dans le cadre juridique du plan d'épargne interentreprises (PEI).

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Les entreprises du secteur bancaire qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation sont donc invitées à mettre en place la participation au bénéfice de leurs salariés. Elles pourront, dans ce cas, bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à ces versements.

Ainsi, pour les entreprises qui ont l'intention d'appliquer la participation et afin de les accompagner dans leur démarche, le présent accord tient lieu d'accord de participation, à la condition qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord. Elles n'auront donc aucune procédure interne à mettre en œuvre, il leur suffira d'appliquer les dispositions de l'accord (cf. article 11).

### **■ 2. Champ d'application**

L'accord s'appliquera en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z et 66-19 B, et à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

### ■ 3. Bénéficiaires

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2, peuvent épargner dans le cadre du PEI, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise concernée.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement, au titre de la dernière période d'activité des salariés, intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au plan.

Les retraités et préretraités peuvent continuer à épargner dans le cadre du PEI, à la condition qu'ils aient déjà versé dans celui-ci avant leur départ en retraite et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Il y a lieu de considérer comme des préretraités dont le contrat de travail est rompu :

- ◆ les bénéficiaires des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi (FNE)
- ◆ les bénéficiaires du dispositif d'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) créé dans le cadre de l'UNEDIC par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995
- ◆ les bénéficiaires d'une rente jusqu'à l'âge de la liquidation de la retraite constituée à leur profit par leur employeur auprès d'une société d'assurance, dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs

En revanche, les bénéficiaires de la cessation d'activité des travailleurs salariés (CATS) instituée par le décret 2000-105 du 9 février 2000, et dont le contrat de travail est suspendu, sont considérés comme des salariés et perçoivent une rémunération ; ils peuvent, de ce fait, bénéficier du versement complémentaire de l'employeur (cf. article 5- Modalité de l'abondement).

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent quarante-neuf salariés, les dirigeants, tels que définis par les dispositions du Code du Travail peuvent également bénéficier du plan.

#### ■ 4. Alimentation du plan

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

- ◆ des versements volontaires du salarié :
  - Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec le teneur de compte et figurant dans le bulletin d'adhésion.
- ◆ des sommes issues de l'intéressement :
  - Le salarié peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement soit versée au PEI, sous un délai de 15 jours maximum à compter de la date de son versement, après prélèvement de la CSG-CRDS. Au terme de ce délai de 15 jours, en l'absence de choix exprimé par le salarié optant soit pour le versement direct de sa quote-part d'intéressement, soit sur son affectation sur un plan d'épargne salariale, sa quote-part d'intéressement est versée au PEI de branche dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement applicable, ou, à défaut, dans les conditions prévues par le Code du travail. La quote-part d'intéressement, ou la partie de celle-ci, versée au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu.
- ◆ des sommes issues de la participation :
  - Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque salarié adhérent au PEI.
  - Le versement s'effectue avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.
  - à l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées dans les 2 mois sur le PEI.
- ◆ de l'abondement, versement complémentaire éventuel de l'entreprise au titre du PEI.
- ◆ du transfert de sommes provenant du plan d'épargne d'entreprise de son ancien employeur.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer en cours d'année des versements exceptionnels.

Le total des versements volontaires annuels effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle.

## ■ 5. Modalité de l'abondement

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements des salariés (abondement).

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire, il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise choisit d'abonder tous les versements volontaires des salariés, ou seulement les sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation, dans les limites définies par cet accord.

L'employeur peut abonder les versements volontaires des salariés au taux de 20 %, 40 %, 60 %, 80 % ou 100 % dans une limite de 500€, 1. 000€ ou 1. 500€ des versements volontaires des salariés. Le taux et la limite sont déterminés par l'employeur.

Pour les versements des salariés excédant le montant de la limite déterminée par l'employeur en application du paragraphe précédent, l'entreprise peut abonder ces versements au taux de 10 %, 20 %, 40 % ou 60 %. En tout état de cause, le taux choisi doit être inférieur au taux défini au paragraphe précédent.

L'entreprise peut abonder dans le respect des plafonds légaux et réglementaires en vigueur.

Illustration du taux d'abondement dans la limite fixée par l'employeur :

Limites	Versements volontaires des salariés pris en compte dans la limite d'un montant de 500, 1 000 ou 1 500 euros, choisie par l'employeur	Montant des versements volontaires des salariés directement supérieur à la limite définie par l'employeur
Taux d'abondement facultatif et fixé par l'employeur	fourchette variant de 20 % à 100 %, par tranche de 20 %, ce qui offre un choix de 5 taux possibles	Soit 10 %, soit fourchette variant de 20 % à 60 %, par tranche de 20 %, ce qui offre au total un choix de 4 taux possibles ; ce taux doit être inférieur à celui choisi précédemment.

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié.

## ■ 6. *Affectation des sommes épargnées*

Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE monétaire ou diversifiés, soit purs soit profilés suivants :

- ◆ AMUNDI LABEL Monétaire (100 % Monétaire)
- ◆ IMPACT ISR Rendement Solidaire (5 % Solidaire, 25 % Monétaire, 35 % Obligations, 35 % Actions)
- ◆ IMPACT ISR Equilibre (50 % Obligations, 50 % Actions)
- ◆ AVENIR Equilibre (50 % Obligations, 50 % Actions)
- ◆ AMUNDI LABEL Dynamique (25 % Obligations, 75 % Actions)

Les gérants des fonds sont AMUNDI Asset Management et NATIXIS Asset Management.

Le dépositaire des avoirs des FCPE est CACEIS Bank.

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié .

Les bénéficiaires, visés à l'article 3 de l'accord du 7 juillet 2003, ont la possibilité de transférer les sommes qui ont été épargnées au titre du Plan d'Epargne Interentreprise (PEI de branche) vers :

- ◆ un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO),
- ◆ le Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises de la profession bancaire (PERCO-I de branche).



Les teneurs de comptes, AMUNDI et NATIXIS INTEREPARGNE, sont chargés de chacune de ces opérations de transfert, lorsqu'elles sont demandées par le bénéficiaire, en fonction de sa situation et de celle de son entreprise.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lorsqu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an, au-delà ils sont à la charge des porteurs de parts.

### ■ **7. Conseil de surveillance des FCPE**

Chaque fonds commun de placement d'entreprise visé à l'article 6 du présent PEI de branche comporte un conseil de surveillance paritaire fonctionnant conformément aux dispositions prévues par le règlement de chacun des fonds.

### ■ **8. Frais de fonctionnement du conseil de surveillance des FCPE**

Les frais de fonctionnement des conseils de surveillance sont pris en charge conformément aux règlements des fonds.

### ■ **9. Frais de tenue de compte**

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Les frais sont facturés par le teneur de comptes aux entreprises à raison du nombre de bénéficiaires au PEI.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de l'entreprise, à l'exception des retraités et préretraités visés à l'article 3 ; ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Les teneurs de compte sont AMUNDI ESR et NATIXIS INTEREPARGNE.

### ■ **10. Information des salariés**

Afin d'aider les salariés dans leur décision d'épargner ou non sur le plan, ceux-ci reçoivent les règlements des fonds communs de placement et une plaquette d'information ainsi que, notamment, le contenu du présent PEI de branche. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement des bénéficiaires (en particulier sur les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque). Les bénéficiaires peuvent également accéder à une documentation précise sur le fonctionnement, le rendement et les spécificités propres à

chaque FCPE en consultant le site internet mis en place par chaque gestionnaire de fonds. L'entreprise transmet, sur demande d'un bénéficiaire, le lien des pages internet relatives à chaque FCPE.

Ils reçoivent, au moins une fois par an, le relevé des avoirs leur appartenant au titre du présent PEI de branche, ainsi que le rapport de gestion des FCPE et toute information relative à la situation de leur compte conformément aux dispositions légales.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PEI de branche ; lorsque le salarié reçoit pour la première fois cet état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale (également remis par ailleurs à tout nouvel embauché).

En cas de changement d'adresse, il appartient au salarié d'en aviser l'entreprise en temps utile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des fonds communs de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu au III de l'article L 312-20 du Code monétaire et financier.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et qu'en conséquence, tous ses droits sont disponibles, ceux-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le fonds commun, soit transférés dans le plan d'épargne du nouvel employeur s'il y a lieu.

Les frais de tenue de compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an, après la mise en disponibilité des droits acquis des salariés qui l'ont quittée ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

## ■ **11. Accès optionnel à la participation pour les entreprises conformément aux dispositions du Code du travail.**

Les entreprises visées à l'article 1 §3 du présent accord et qui décident d'appliquer la participation dans le cadre du PEI de branche sont dispensées de conclure en leur sein un accord d'entreprise

### **a) Calcul de la réserve spéciale de participation**

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'effectue conformément aux dispositions du Code du travail.

Elle s'exprime par la formule suivante :

$$\text{RSP} = 1 / 2 \times (\text{B} - 5 \text{ C}/100) \times \text{S} / \text{VA}$$

Dans laquelle :

- B représente le bénéfice net de l'entreprise, réalisé en France et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, à la Réunion, Saint Barthélémy et Saint Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant.

Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le Commissaire aux comptes de la société.

- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Leur montant est attesté par l'inspecteur des impôts ou le Commissaire aux comptes de la société.

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice au titre duquel la Participation est provisionnée ; ce sont les rémunérations passibles de cotisations de sécurité sociale en l'expiration du délai de la prescription trentenaire.
- VA représente la valeur ajoutée, qui, pour les banques en qualité d'établissements de crédit, est conformément aux dispositions réglementaires, déterminée par le revenu bancaire hors taxe augmenté des produits nets du portefeuille titres et des revenus des immeubles. Le revenu bancaire est égal à la différence entre, d'une part, les perceptions opérées sur les clients et, d'autre part, les frais financiers de toute nature.

## **b) Bénéficiaires et répartition**

Les bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation sont les salariés ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour :

- ◆ 50 % proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence ;
- ◆ 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Concernant les salaires à prendre en compte, il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues par le Code de la sécurité sociale.

Le salaire servant de base de calcul à la répartition n'est pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

La durée de présence s'entend des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (notamment congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice de fonctions de conseiller prud'hommes, congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail - à l'exclusion des accidents de trajet - ou à une maladie professionnelle). Ce droit est étendu au congé pour formation économique, sociale et syndicale dans la limite de douze ou de dix-huit jours selon les cas visés par le Code du travail.

Ainsi, la partie de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel d'attribution fixé aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Les sommes qui, en application du plafond individuel d'attribution tel que défini ci-dessus, ne peuvent être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation, pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond d'attribution, comme celui qui limite l'attribution des salaires, est calculé au prorata de la durée de présence du salarié.

### **c) Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation**

Pendant la période d'indisponibilité, (hors perception immédiate : cf. article 12 A) les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies, après prélèvement de la CSG - CRDS, au choix de chaque salarié, dans les FCPE visés à l'article 6.

Le point de départ du délai d'indisponibilité des droits (hors perception immédiate : cf. article 12 A) demeure le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

### **d) Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié**

Les salariés bénéficiaires de la participation au titre du présent accord exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel le choix du ou des fonds sur le(s)quel(s) ils souhaitent voir affecter les sommes qui leur sont dues.

Pour les salariés bénéficiaires de la participation qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par le présent accord, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée pour moitié sur le PERCO utilisé par leur entreprise ou, si elle en est dépourvue, sur le PERCO-I de branche (à la gestion pilotée) et, pour le reste, dans le FCPE monétaire du PEI de branche.

### **e) Information des salariés**

#### **Information collective**

Indépendamment du rapport présenté chaque année au Conseil de surveillance de chaque FCPE, un rapport au comité social et économique s'il existe ou à la commission spécialisée créée par lui doit être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Ce rapport comporte notamment :

- ◆ les éléments servant de base de calcul au montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- ◆ des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues par le Code du travail.

Dans le cas où il n'existe pas de comité social et économique, le rapport mentionné ci-dessus est doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise, à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

### **Information individuelle**

Toute répartition entre les salariés donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- ◆ s'il y a lieu, le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- ◆ le montant des droits individuels attribués,
- ◆ s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- ◆ la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables et exigibles,
- ◆ le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS,
- ◆ les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- ◆ les conditions d'affectation, par défaut dans un PERCO ou PER d'entreprise collectif, des sommes attribuées au titre de la participation.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, sauf opposition du salarié, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ces fiches et notes sont adressées aux salariés bénéficiaires qui quittent l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après leur départ.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, chaque salarié est informé des sommes et des valeurs qu'il détient au titre de

la participation.

Chaque salarié adhérent recevra au moins une fois par an une copie d'un relevé des parts qui lui appartiennent avec indication de l'état de son compte.

Pour les salariés quittant l'entreprise : voir article 10.

## ■ 12. *Disponibilité des avoirs*

### **A) Choix pour la perception immédiate de la participation :**

Le bénéficiaire peut demander (pendant le délai règlementaire) à percevoir immédiatement tout ou partie des sommes lui revenant au titre de la participation, quel que soit son montant. Dans ce cas, le versement est imposable au titre de l'année au cours de laquelle les sommes sont perçues. La demande peut être effectuée lors de chaque répartition de la réserve spéciale de participation (ce choix pouvant être différent d'une année sur l'autre).

### **B) Choix du bénéficiaire pour le blocage des avoirs :**

Les parts de FCPE inscrites au compte du bénéficiaire ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition.

Pour les sommes issues de la participation : pour toutes les parts acquises au cours d'un exercice, la période de blocage débute le premier jour du sixième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition.

Pour les sommes ne relevant pas de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une année civile, la période de blocage débute le premier jour du sixième mois de ladite année.

Le Code du travail énonce la liste des cas de déblocage anticipé applicables à la participation et au PEI.

La demande du salarié doit dorénavant être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de la cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité), invalidité ou surendettement.

- a) mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- b) naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'une adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge,
- c) divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d) violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire : lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application des dispositions du code civil ;
  - soit lorsque les faits relèvent de peines pouvant être aggravées telles que définies par le code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- e) invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des dispositions du Code de la sécurité sociale ou devant être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- f) décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- g) cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint salarié,

- h) affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens des dispositions du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- i) affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, telle que définie par le Code de la construction et de l'habitation sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- j) situation de surendettement du salarié, définie par le Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

### ■ 13. *Clause de sauvegarde*

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

A défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

#### ■ **14. Durée**

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

#### ■ **15. Révision et dénonciation de l'accord**

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par le Code du travail.

#### ■ **16. Dépôt et Publicité**

Le dépôt auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) s'effectue par la partie la plus diligente dès la signature de l'accord et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PEI de branche selon les modalités propres à l'entreprise.

#### ■ **17. Annexe**

Sont annexés au présent règlement les règlements des fonds communs de placement concernés. »

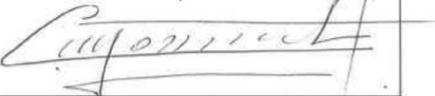
### **ARTICLE 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 15 novembre 2021. Il est déposé auprès du Ministre en charge du travail et son extension est demandée.

Sont annexées au présent avenants les notices d'informations des FCPE.

Fait à Paris, le 25 novembre 2021

En huit exemplaires.

<p>ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES</p> <p>Hélène MARIN </p>	<p>FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT-FO</p> <p>Mireille Herriberry </p>
<p>FÉDÉRATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES</p> <p>Beatrice LORIGNOL </p>	<p>FÉDÉRATION CFTC BANQUES</p> <p>BRAJEVIC DIANA </p>
<p>FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE</p> <p>Anne BANCHET </p>	<p>SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT SNB-CFE/CGC</p> <p>FredERIC GUYONNET </p>

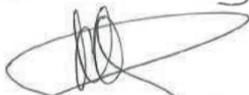
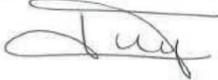
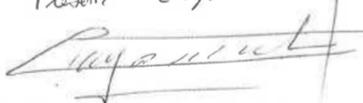
**LISTE DES ANNEXES AU 4<sup>ème</sup> AVENANT  
DU 25 NOVEMBRE 2021 DE L'ACCORD  
DU 7 JUILLET 2002 RELATIF AU PLAN  
D'EPARGNE INTERENTREPRISES  
(PEI DE BRANCHE)**

Règlements des fonds (FCPE) suivants :

- ◆ AMUNDI Label Monétaire,
- ◆ AMUNDI Label Dynamique,
- ◆ NATIXIS IMPACT ISR,
- ◆ NATIXIS Avenir,

Fait à Paris, le 25 novembre 2021

En huit exemplaires.

<p>ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES</p> <p><i>Niphane MARTIN</i></p> 	<p>FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT-FO</p> <p><i>Niréelle Herriberry</i></p> 
<p>FÉDÉRATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES</p> <p><i>Béatrice LeRoi</i></p> 	<p>FÉDÉRATION CFTC BANQUES</p> <p><i>BRAJEVIC DIANA</i></p> 
<p>FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE</p> <p><i>Anne Bouchet</i></p> 	<p>SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT SNB-CFE/CGC</p> <p><i>François Guyonnet</i></p> 

# AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE BRANCHE DES BANQUES DU 21 NOVEMBRE 2017



## Préambule

L'accord conclu le 21 novembre 2017 a mis en place un dispositif d'intéressement au sein de la branche des banques AFB.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour de l'accord d'intéressement et de son modèle offert aux entreprises, à la suite des réformes successives en matière d'épargne salariale depuis sa conclusion. Ainsi, cet avenant intègre les évolutions des dispositions légales et réglementaires issues notamment des lois :

- ◆ N°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises,
- ◆ N° 2020-1525 du 7 décembre 2020, relative à l'accélération et à la simplification de l'action publique.

Pour une meilleure lisibilité, le présent avenant reprend également le contenu intégral de l'accord du 21 novembre 2017 précité.

## ARTICLE 1

Les dispositions de l'accord d'intéressement de branche sont supprimées et remplacées comme suit :

### Article 1 : PRÉAMBULE ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord est destiné à permettre aux banques n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps,

à servir de « tremplin » à la mise en place de leur propre dispositif, prenant davantage en compte leurs spécificités et objectifs pour améliorer leurs résultats et leurs performances.

Le dispositif d'intéressement mis en place par le présent accord est facultatif et il est sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe ayant le même objet, déjà conclus.

Il est destiné aux banques ayant un effectif de moins de 50 salariés mais il est également accessible aux autres banques.

## **Article 2 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- ◆ en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z, 66-19 B,
- ◆ aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui communiquent auprès des DDETS (DRIETS pour l'Île de France) dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'accord d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord (cf. annexe 1).
- ◆ Les entreprises peuvent également adhérer à un accord d'intéressement selon l'une des quatre modalités de mise en œuvre de l'accord de participation (accord collectif, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du CSE ou ratification aux deux tiers du projet de contrat par les salariés).

## **Article 3 : TRANSPOSITION DE L'ANNEXE 1 DE L'ACCORD DE BRANCHE AU SEIN DES ENTREPRISES**

Pour bénéficier des dispositions d'un accord d'intéressement d'entreprise, conclu conformément aux dispositions du Code du travail et telles que définies à l'annexe 1 au présent accord, les entreprises visées à l'article 2 doivent respecter les modalités prévues à l'annexe 2 du présent accord.

## **Article 4 : EVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES - CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Les termes du présent accord ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans que les parties aient à le renégocier.

## **Article 5 : DATE D'EFFET - DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de 1er janvier 2018.

Son annexe 1 doit être transposée dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 2.

## **Article 6 : COMMISSION DE SUIVI**

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Son rôle est de suivre l'application de l'accord dans les entreprises qui l'ont mise en place.

Un bilan annuel de l'accord sera établi, sur la base duquel la commission pourra formuler toute proposition aux signataires en vue d'adapter, le cas échéant, les objectifs de l'accord ou de modifier certaines règles en fonction, notamment, des pratiques constatées au sein des entreprises ayant adhéré à l'accord de branche.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives suivantes : CFDT, CFTC, CGT, CGT-FO, SNB-CFE-CGC et d'un nombre équivalent de représentants des Banques, ainsi que de représentants de l'AFB.

## **Article 7 : RÉVISION ET DÉNONCIATION**

Après avis de la commission de suivi, prévue à l'article 6 du présent accord, les signataires pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet :

- ◆ lors de l'éventuel renouvellement de la transposition de l'annexe 1 de l'accord de branche pour les entreprises ayant déjà choisi d'appliquer l'accord de branche à la date de dépôt de l'avenant,

ou

- ◆ lors de la première transposition de l'annexe 1 de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

## **Article 8 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du Travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche et ses annexes (en particulier l'annexe 1) d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique. »

## **ARTICLE 2**

Les dispositions de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche sont supprimées et remplacées comme suit :

### **Article 1 : PRÉAMBULE**

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la banque xxxx, dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche conclu le 21 novembre 2017.

Il est destiné à permettre à la banque xxxx de bénéficier d'un dispositif d'intéressement à ses résultats et à ses performances, sans avoir à en négocier le contenu.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- ◆ Attribuer aux salariés une part non négligeable du résultat d'exploitation, sans compromettre pour autant la part de ce résultat nécessaire à l'entreprise pour assurer son développement ;
- ◆ Être relativement simples dans leur application et compréhensibles par tous.

La prime globale de l'intéressement sera répartie entre bénéficiaires pour moitié selon la durée de présence dans l'entreprise du bénéficiaire, et pour moitié proportionnellement au salaire brut perçu par le bénéficiaire au cours de l'exercice de référence. Ce choix permet de respecter la contribution de chacun dans le cadre des efforts réalisés pour développer l'activité, améliorer l'organisation du travail, et récompense la présence dans l'entreprise.

### **Article 2 : CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

### **Article 3 : BÉNÉFICIAIRES - CONDITION D'ANCIENNETÉ**

#### **■ A) Salariés de l'entreprise**

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail de droit français à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Les alternants bénéficient de l'intéressement.

#### **■ B) Dirigeants de l'entreprise**

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant ...) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail

- ◆ avoir une ancienneté minimum de trois mois au cours de l'exercice social considéré, dans des conditions identiques à celles décrites aux alinéas 1 et 2 de l'article 3-A du présent accord,
- ◆ être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors

du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 249 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 249 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans la convention d'entreprise à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

#### **Article 4 : FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT A - SEUIL DE DÉCLENCHEMENT**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- ◆ le résultat net comptable<sup>1</sup> de l'entreprise doit être positif.

##### **b - Modalités de calcul du montant global d'intéressement**

Le montant global de l'intéressement est égal à

- ◆ 2,5 % du résultat d'exploitation<sup>2</sup> de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.a du présent accord est rempli)
- ◆ et dans la limite de 3 % de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré (tels que définis à l'article 39 de la Convention Collective de la Banque).

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

#### **Article 5 : PLAFOND COLLECTIF ET PLAFOND INDIVIDUEL**

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut dépasser :

- ◆ le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que

1 Résultat net : Il correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

2 Résultat d'exploitation : Il correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque. Ces deux types de résultats sont définis par le modèle de compte de résultat du règlement comptable bancaire de l'ANC n°2014-07.

le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente. Ce plafond concerne le montant total versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise,

- ◆ le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

## **Article 6 : MODALITÉS DE RÉPARTITION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTÉRESSEMENT ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES**

Le montant global de l'intéressement est réparti à concurrence :

- ◆ de 50 % du montant global au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré,
  - Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail<sup>1</sup>.
  - Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).
  - Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du Travail.

et

- ◆ de 50 % proportionnellement aux salaires bruts fixes annuels de base de référence (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la Banque) de l'exercice considéré.
  - Pour les dirigeants non-salariés, le revenu professionnel perçu par ces derniers (imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente) est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires, dans la

<sup>1</sup> Article L. 3314-5 CT dans l'état actuel des textes.

limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

- Pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, ou maladie professionnelle ou de maladie, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du Code du Travail.

## **Article 7 : MODALITÉS DE VERSEMENT ET D'AFFECTATION DES DROITS DES BÉNÉFICIAIRES**

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé.

- ◆ Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail<sup>1</sup>. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant :

- ◆ le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire,
- ◆ la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet du présent accord,
- ◆ les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Sauf opposition des bénéficiaires, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

A cette occasion, chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement dans les plans d'épargne salariale de sa prime d'intéressement et est informé du délai dans lequel il peut formuler sa demande. Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Il peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout

<sup>1</sup> Article L. 3314-9 CT en l'état actuel des textes.

ou partie de sa prime d'intéressement dans les plans d'épargne salariale, tels qu'ils sont mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE<sup>1</sup> désigné à cet effet par le règlement du PEE<sup>2</sup> ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire, prévu par celui-ci. A défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le FCPE le plus sécuritaire du PEI<sup>3</sup> de branche.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan (au minimum 5 ans). Les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal aux trois-quarts du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

## **Article 8 : DROITS DES BÉNÉFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE**

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée au moment de son départ, et en l'absence d'un PEE ou d'un PEI dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Au-delà de ce délai, les sommes seront remises à la Caisse de Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme du délai prévu par le Code monétaire et financier.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant dernier alinéa de l'article 7 s'appliquent. La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du règlement du plan d'épargne salariale continue d'être assurée par l'orga-

1 PCPE : Fonds Commun de Placement d'Entreprise.

2 PEE : Plan d'Epargne d'Entreprise.

3 PEI de branche : Plan d'Epargne Inter-entreprise de branche, mis en place par l'accord de branche du 7 juillet pour 2003 et destiné aux banques AFB dépourvues de PEE.

nisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus par le Code Monétaire et Financier.<sup>8</sup>

Enfin, lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant en vertu des dispositions du Code du travail. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

## **Article 9 : SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT**

L'entreprise pourra, le cas échéant, pratiquer un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe 3 du présent accord).

## **Article 10 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL**

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'élément de salaire

l'application de la législation du travail et elles sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Elles sont cependant soumises au forfait social et, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

Elles sont également soumises à la charge des bénéficiaires, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf en cas de versement dans un plan d'épargne entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises de branche dans la situation visée à l'article 7 du présent accord.

## **Article 11 : INFORMATION**

L'employeur devra instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'application de l'accord.

Il précisera les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) institué à la présente date, le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord. Lorsque

l'entreprise n'a pas de comité social et économique, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord. Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou de la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, à la commission ad hoc visée à l'alinéa précédent.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 8 du présent accord, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et indiquant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du Code du travail.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre sur le plan de l'entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord. A cet effet, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de CSE, la commission ad hoc visée aux alinéas précédents, si nécessaire, pourra faire appel à un expert de son choix.

## **Article 12 : EVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES - CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

### **Article 13 : DATE D'EFFET - DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord s'applique pour une durée de trois ans, dans l'ensemble de ses dispositions.

Les entreprises peuvent conclure un accord d'intéressement pour une durée comprise entre un et trois ans.

Le présent accord doit être conclu avant le terme du sixième mois du premier exercice l'exercice social d'application.

### **Article 14 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent accord d'intéressement sera déposé dans les 15 jours de la date limite de conclusion auprès des services de la DDETS du lieu de sa conclusion, en deux exemplaires (un original signé) et un autre adressé sous support électronique).

Il fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de la banque xxxx, en version papier ou par voie électronique, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord. »

## **ARTICLE 3**

Les annexes 2 et 3 de l'accord d'intéressement demeurent inchangées.

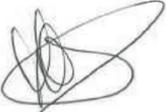
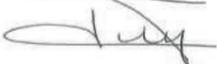
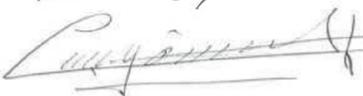
## **ARTICLE 4**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 15 novembre 2021.

Il est déposé auprès du Ministre en charge du travail et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 15 novembre 2021

En 8 exemplaires

<p>ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES</p> <p>Stéphane MARTIN</p> 	<p>FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT-FO</p> <p>Mireille HERRIBERRY</p> 
<p>FÉDÉRATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES</p> <p>Beatrice LeRoiGnal.</p> 	<p>FÉDÉRATION CFTC BANQUES</p> <p>BRASEVIC JIANA</p> 
<p>FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE</p> <p>Anne BRUNET</p> 	<p>SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT SNB-CFE/CGC</p> <p>Frederic GUYONNET</p> 

# **ACCORD D'INTÉRESSEMENT D'ENTREPRISE CONCLU POUR LES EXERCICES 2XXX, 2XXY, 2XXZ DANS LE CADRE DE LA TRANSPOSITION DE L'ANNEXE 1 DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE BRANCHE DES BANQUES DU 25 NOVEMBRE 2021**

Copie remise en main propre à chaque bénéficiaire, après signature de la liste d'émargement.

## **Article 1 : PRÉAMBULE**

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la banque ....., dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche conclu le 25 novembre 2021.

Il est destiné à permettre à la banque ..... de bénéficier d'un dispositif d'intéressement à ses résultats et à ses performances, sans avoir à en négocier le contenu.

## **Article 2 : CARACTÉRISTIQUES DE L'INTÉRESSEMENT :**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

## **Article 3 : BÉNÉFICIAIRES - CONDITION D'ANCIENNETÉ :**

### **■ a - Salariés de l'entreprise :**

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail de droit français à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée détermi-

née, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Les alternants bénéficient de l'intéressement.

#### ■ **b - Dirigeants de l'entreprise :**

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant ... ) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail

- ◆ avoir une ancienneté minimum de trois mois au cours de l'exercice social considéré, dans des conditions identiques à celles décrites aux alinéas 1 et 2 de l'article 3-A du présent accord,
- ◆ être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 250 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 250 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans la convention d'entreprise à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

## Article 4 : FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

#### ■ **a - Seuil de déclenchement:**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante

- ◆ le résultat net comptable<sup>1</sup> de l'entreprise doit être positif.

1 Résultat net. Il correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

■ ***b - Modalités de calcul du montant global d'intéressement :  
Le montant global de l'intéressement est égal à***

- ◆ 2,5 % du résultat d'exploitation<sup>1</sup> de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.a du présent accord est remplie)
- ◆ et dans la limite de 3 % de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré (tels que définis à l'article 39 de la Convention Collective de la Banque).

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

## **Article 5 : PLAFOND COLLECTIF ET PLAFOND INDIVIDUEL**

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut dépasser :

- ◆ le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente. Ce plafond concerne le montant total versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise,
- ◆ le plafond individuel par bénéficiaire de 50 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

<sup>1</sup> Résultat d'exploitation. Il correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque. Ces deux types de résultats sont définis par le modèle de compte de résultat du règlement comptable bancaire de l'ANC N°2014-07.

## Article 6 : MODALITÉS DE RÉPARTITION DU MONTANT GLOBAL DE L'INTÉRESSEMENT ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES

Le montant global de l'intéressement est réparti à concurrence :

- ◆ de 50 % du montant global au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré,
  - pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail<sup>1</sup>.
  - toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).
  - Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du Travail.

et

- ◆ de 50 % proportionnellement aux salaires bruts fixes annuels de base de référence (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la Banque) de l'exercice considéré.
  - Pour les dirigeants non-salariés, le revenu professionnel perçu par ces derniers (imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente) est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.
  - Pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle ou de maladie, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du Code du Travail.

<sup>1</sup> Art L 3314-5 CT dans l'état actuel des textes.

## Article 7 : MODALITÉS DE VERSEMENT ET D'AFFECTATION DES DROITS DES BÉNÉFICIAIRES

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé.

- ◆ Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail<sup>1</sup>. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant

- ◆ le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire,
- ◆ la retenue opérée au titre de la CSG et de la CROS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet du présent accord,
- ◆ les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

A cette occasion, chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement dans les plans d'épargne salariale de sa prime d'intéressement et est informé du délai dans lequel il peut formuler sa demande. Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Il peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans les plans d'épargne salariale, tels qu'ils sont mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE<sup>2</sup> désigné à cet effet

<sup>1</sup> Art L 3314-9 CTen l'état actuel des textes.

<sup>2</sup> PCPE : Fonds Commun de Placement d'Entreprise.

par le règlement du PEE<sup>1</sup> ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire, prévu par celui-ci. A défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le FCPE le plus sécuritaire du PEI<sup>2</sup> de branche.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan (au minimum 5 ans). Les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

## **Article 8 : DROITS DES BÉNÉFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE :**

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée au moment de son départ, et en l'absence d'un PEE ou d'un PEI dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Au-delà de ce délai, les sommes seront remises à la Caisse de Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme du délai prévu par le Code de la Sécurité Sociale<sup>3</sup>.

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant dernier alinéa de l'article 7 s'appliquent. La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du règlement du plan d'épargne salariale continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus par le Code Monétaire et Financier<sup>4</sup>.

Enfin, lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information

1 PEE: Plan d'Epargne d'Entreprise.

2 PEI de branche. Plan d'Epargne Inter-Entreprises de branche, mis en place par l'accord de branche du 7 juillet 2003 et destiné aux banques AFB dépourvues de PEE.

3 Ce délai est actuellement de 30 ans.

4 Au III de l'article L 312-20 du CMF en l'état actuel des textes.

concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant<sup>1</sup>. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

### **Article 9 : SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT :**

L'entreprise pourra, le cas échéant, pratiquer un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe 3 du présent accord).

### **Article 10 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL :**

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et elles sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Elles sont cependant soumises au forfait social et, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

Elles sont également soumises à la charge des bénéficiaires, à la CSG et à la CROS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf en cas de versement dans un plan d'épargne entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises de branche dans la situation visée à l'article 7 du présent accord.

### **Article 11 : INFORMATION :**

L'employeur devra instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'application de l'accord.

Il précisera les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'application de l'accord. Lorsque dans l'entreprise n'existent ni comité social et économique ou du comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour

---

<sup>1</sup> Art L.3341-7 CT en l'état actuel des textes.

assurer le suivi de l'application de l'accord. Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 8 du présent accord, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et indiquant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du Code du travail<sup>1</sup>.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre sur le plan de l'entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord. A cet effet, le comité social et économique ou le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués de personnel pourront, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

## **Article 12 : EVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES - CLAUSE DE SAUVEGARDE :**

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

---

1 Art L 2323-8 CT en l'état actuel des textes.

**Article 13 : DATE D'EFFET - DURÉE DE L'ACCORD :**

Le présent accord s'applique pour une durée de trois ans, dans l'ensemble de ses dispositions.

Le présent accord doit être conclu avant le terme du sixième mois du premier exercice l'exercice social d'application.

**Article 14 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ :**

Le présent accord d'intéressement sera déposé dans les quinze jours de sa signature<sup>1</sup> auprès des services de la DIRECCTE du lieu de sa conclusion, en deux exemplaires (un original signé et un autre adressé sous support électronique).

Il fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de la banque..... , en version papier ou par voie électronique, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord.

---

<sup>1</sup> En cas de conclusion avec un ou plusieurs délégués syndicaux, le délai de 15 jours court à compter de la fin du délai de 8 jours laissé aux organisations syndicales pour éventuellement s'opposer à l'accord et, les pièces suivantes doivent être adressées au DIRECCTE : copie du courrier de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, copie du PV des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, un bordereau de dépôt et, le cas échéant, la liste des établissements ayant des implantations distinctes avec leurs adresses, en 3 exemplaires. En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du PV de carence aux élections professionnelles.

**ACCORD D'ENTREPRISE POUR L'APPLICATION  
DE L'ANNEXE 1 DE L'ACCORD  
D'INTÉRESSEMENT DE BRANCHE  
DU ..... AU SEIN  
DE LA BANQUE .....**

Remise en main propre à chaque bénéficiaire, accompagnée d'une copie de l'accord d'intéressement de branche et de ses annexes et après signature de la liste d'émargement.

**A C C O R D   D ' E N T R E P R I S E**

Entre les soussignés :

La banque .....

au capital de .....

immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) sous le numéro .....

agréée auprès de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) sous le numéro .....

Représentée par .....

Agissant en qualité de .....

D'une part,

Et

Les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales :  
(Nom des délégués syndicaux et des organisations syndicales signataires)

.....  
.....  
.....

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :  
(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales)

.....  
.....  
.....

Ou

Le Comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le Comité d'entreprise (CE), Représenté par M....., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du (PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le ..... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La banque ..... applique l'accord d'intéressement de branche conclu le 21 novembre 2017 et en particulier son annexe 1 dans la totalité de ses dispositions, pour une durée de trois années à compter de l'exercice social démarrant le ..... et se terminant le ..... et pour les deux exercices suivants, soit jusqu'au .....

Un exemplaire est remis par tout moyen à chaque bénéficiaire de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise accompagné d'un exemplaire de l'accord de branche et de ses annexes, après signature de la liste d'émargement prévue à cet effet.

..... exemplaires originaux du présent accord sont adressés à la DIRECCTE de .....

Fait à ..... le .....

Cachet de la banque

Pour la banque .....

Pour le syndicat .....

M. ....

(Indiquer le nom de chaque syndicat signataire)

Agissant en qualité de

M. ....

.....

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales et nom des organisations syndicales concernées)

.....  
.....  
.....

Ou

Le Comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le Comité d'entreprise (CE), Représenté par M....., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du ..... (joindre le PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le ..... dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

SIGNATURE :

SIGNATURES :

**PJ** : Liste d'émargement signée par tous les bénéficiaires + Accord d'intéressement de branche et ses annexes + le cas échéant mandat de chaque salarié mandaté signé par son organisation syndicale.

## SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT :

(facultatif)

A l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra pratiquer un supplément d'intéressement au titre de cet exercice.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son directoire ou, en l'absence de telles structures le chef d'entreprise, peuvent décider d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la DIRECCTE dont dépend l'entreprise.

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le montant total du supplément d'intéressement attribué.

Le supplément d'intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient obligatoirement en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

Pour pouvoir distribuer un supplément d'intéressement, l'entreprise doit donc avoir préalablement :

- ◆ appliqué l'accord d'intéressement au titre du dernier exercice clos,
- ◆ et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :

- ◆ est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice clos,
- ◆ est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'intéressement,
- ◆ doit être versé avant la fin de l'exercice suivant l'exercice clos.

La décision de verser un supplément d'intéressement fait l'objet d'une note d'information, remise à tous les bénéficiaires concernés par le supplément, après signature d'une liste d'émargement.

# 2<sup>ème</sup> AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES



## (PERCO-I DE BRANCHE)

### Préambule

L'accord conclu le 17 septembre 2007 a mis en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I), au sein de la branche des banques AFB.

Cet accord avait été modifié par avenant du 20 avril 2012, dans le but de :

- ◆ de supprimer les renvois aux lois ou articles du Code du travail,
- ◆ d'intégrer des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial,
- ◆ d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte et leur adresse.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour de l'accord PERCO-I de branche, à la suite des réformes successives en matière d'épargne salariale depuis sa dernière révision en intégrant les évolutions des dispositions légales et réglementaires issues notamment des lois :

- ◆ N°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques,
- ◆ N°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises,
- ◆ N° 2020-1525 du 7 décembre 2020, relative à l'accélération et à la simplification de l'action publique.

Il reprend le contenu intégral de l'accord PERCO-I de branche, ainsi que le précédent avenant de 2012 précité, pour une meilleure lisibilité.

## ARTICLE 1

Les dispositions de l'accord PERCO-I de branche sont supprimées et remplacées comme suit :

### Article 1 : OBJET

Pour permettre aux salariés de la profession bancaire, qui ne bénéficient pas d'un tel dispositif dans leur entreprise, d'épargner pour leur retraite (sous réserve des dispositions des articles suivants) en complément, notamment, du Plan d'Epargne Interentreprises (PEI) de branche ou du Plan d'Epargne de leur entreprise (PEE), le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises : PERCO-I) propre à la branche professionnelle de la Banque (en application des dispositions légales).

L'épargne constituée dans le PERCO-I est indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi.

### Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent dispositif d'épargne salariale s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 94-11 Z, 94-12 Z, 94-99 Z et 66-19 B, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un PERCO ou par un PER d'entreprise collectif.

Par ailleurs, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO ou PER d'entreprise collectif, entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre PER d'entreprise collectif ne relève plus du PERCO-I de branche ».

### Article 3 : BÉNÉFICIAIRES

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2 du présent accord, peuvent épargner dans le cadre du PERCO-I, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois<sup>1</sup> au minimum dans l'entreprise concernée.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I. Ces versements ne bénéficient pas de l'éventuel abondement de l'entreprise et les frais de gestion afférents sont à la charge exclusive de celui-ci. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un PERCO, dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent quarante-neuf, les dirigeants visés par les dispositions du Code du Travail, en matière d'épargne salariale, peuvent également bénéficier du PERCO-I.

#### **Article 4 : ALIMENTATION DU PERCO-I**

Il est convenu que le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par

◆ des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire, effectue des versements au PERCO-I, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de registres de comptes, figurant dans le bulletin d'adhésion.

◆ des sommes issues de l'intéressement :

Le bénéficiaire peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement d'entreprise soit versée au PERCO-I, dans un délai de 15 jours maximum, à compter de la date de son versement après prélèvement de la CSG-CRDS. La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci, versée dans le PERCO-I, bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, si elle est versée dans ce délai.

◆ des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque bénéficiaire souhaitant épargner au PERCO-I, sous réserve que le PERCO-I soit mentionné parmi les affectations possibles de ces sommes, dans l'accord de participation applicable à l'entreprise.

Le versement s'effectue avant le premier jour du sixième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, au titre duquel la participation est attribuée.

Pour les bénéficiaires qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'accord de participation, leur quote-part de réserve spéciale de

participation est affectée (dans la limite de la formule légale de participation) pour moitié sur le PERCO-I (à la gestion pilotée) et, pour le reste, dans les conditions prévues par l'accord de participation. Les modalités d'affectation dans le PERCO-I de la part des sommes versées aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, supérieure à celle calculée selon la formule légale, peuvent être fixées par l'accord de participation lui-même.

- ◆ des sommes, issues des droits à participation, détenues en compte courant bloqué (CCB) :

Si elles sont transférées sur le PERCO-I, dans les deux mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité.

- ◆ des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) :

Au titre du PERCO-I (indépendamment de la prise en charge légalement obligatoire des frais de fonctionnement du PERCO-I).

- ◆ des droits inscrits à un compte épargne temps (sous réserve que le CET, dans lequel le salarié a épargné, l'ait prévu) :

- ◆ Les droits transférés, à l'initiative du bénéficiaire, d'un CET sur le PERCO-I<sup>1</sup> :

- S'ils correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO-I et bénéficient du même régime fiscal et social favorable que ce dernier (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations de Sécurité Sociale, dans les limites et conditions légales),
- S'ils ne correspondent pas à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans les conditions et plafonds légaux et dans la limite de 10 jours par an.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-I ne sont pas pris en compte, pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

---

<sup>1</sup> La valorisation des jours/heures placés dans le CET est fixée par la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, dans les entreprises dépourvues de CET, les salariés peuvent verser sur le PERCO-I des sommes correspondant à un maximum de 10 5 jours de repos non pris, par an. Ces sommes bénéficient également, dans les conditions et plafonds légaux, d'une exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Dans ce cas particulier, le congé annuel ne peut cependant être affecté au PERCO-I que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

- ◆ des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale : PEE, PEG, PEI ou PEI de branche, PERCO, PERCO-I ou PERCO-I de branche dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers, ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le gestionnaire du PERCO- I, dans le respect des dispositions légales.

Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l'intéressement effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-I ou dans un PEE ou PEI, ne peut excéder le quart :

- ◆ de sa rémunération annuelle, s'il est salarié,
- ◆ de sa pension de retraite ou de son allocation de préretraite, s'il est retraité ou préretraité,
- ◆ de son revenu professionnel, s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés,
- ◆ du montant du plafond annuel de sécurité sociale, s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente et s'il est, soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation ou les sommes provenant des droits inscrits dans un compte épargne temps, n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versement.

## **Article 5 : TRANSFERT DES SOMMES EN PROVENANCE D'UN AUTRE PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE**

Les bénéficiaires, visés à l'article 3 du présent accord, ont la possibilité de transférer dans le PERCO-I, les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), du Plan d'Épargne Interentreprises de la Banque (PEI de branche), d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la Banque.

Ces sommes transférées ne sont pas prises en compte dans le plafond de versement du quart de la rémunération annuelle brute du salarié.

Lorsque ces sommes épargnées au titre d'un autre plan d'épargne salariale sont transférées en cours de contrat de travail dans le PERCO-I, elles deviennent indisponibles jusqu'à la retraite des bénéficiaires concernés, sous réserve des cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur.

## **Article 6 : MODALITÉS DE L'ABONDEMENT**

Pour faciliter la constitution de l'épargne retraite collective, il est possible aux entreprises de compléter les versements des bénéficiaires (abondement).

En aucun cas, l'abondement éventuel ne peut être conçu comme un supplément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les bénéficiaires dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut choisir d'abonder tous les versements des bénéficiaires (intéressement, participation ou autres versements) ou seulement certains d'entre eux, dans les limites définies par cet accord.

L'entreprise peut abonder les versements volontaires des bénéficiaires, dans le respect des plafonds légaux en vigueur (par bénéficiaire et par an) prévus par les dispositions du Code du Travail, en appliquant un taux d'abondement minimum de 30 %, pour un versement volontaire pris en compte dans la limite de 500 €.

Si l'entreprise souhaite améliorer l'abondement décrit ci-dessus, elle peut augmenter le taux minimum de l'abondement, ainsi que la limite de versement volontaire jusqu'à 1 000 €. Au-delà de ces 1 000 €, elle peut également décider de créer une seconde tranche, à condition de respecter un principe de dégressivité du taux d'abondement, en fonction du montant des versements. Le taux d'abondement de la seconde tranche doit alors être d'au moins 10

points inférieur au taux d'abondement de la première.

L'abondement ne peut concerner un ancien salarié (ou un ancien dirigeant, dans les entreprises visées à l'article 3 alinéa 3 du présent accord). Celui-ci peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I de branche (sauf s'il bénéficie d'un PERCO dans sa nouvelle entreprise) mais sans abondement. Dans ce cas, les frais afférents à la gestion de ses versements sont à sa charge exclusive.

L'abondement des versements dans le PERCO-I faisant l'objet d'un plafond légal, tout bénéficiaire d'abondements, versés au titre d'autres plans d'épargne collectifs, en provenance d'autres entreprises, est tenu de le déclarer à l'entreprise à laquelle il appartient.

L'affectation au présent PERCO-I des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser, intervient concomitamment au versement du bénéficiaire, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement, tous les 3 ans, en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année, effectué par le bénéficiaire.

L'entreprise qui choisit d'abonder remet, à chaque bénéficiaire qui verse pour la première fois une somme au PERCO-I de branche, un document récapitulatif<sup>1</sup> des systèmes de retraite de base, complémentaires et supplémentaires (lorsque ces derniers existent), auxquels cotise l'intéressé.

---

1 Ce document récapitulatif comprend :

- pour le régime de base et les régimes complémentaires : les noms, adresses et sites internet de la CARSAT et de la caisse AGIRC-ARRCO auxquelles cotise le salarié ;
- pour les régimes supplémentaires en vigueur dans l'entreprise (lorsqu'ils existent) le nom, l'adresse et le site internet du ou des organismes auxquels les cotisations sont versées, ainsi que les principales caractéristiques de ces régimes ;
- pour une information complémentaire : les coordonnées (adresses et sites internet) du groupement d'intérêt ;
- public GIP Info Retraite et du CICAS le plus proche du domicile de l'intéressé.

## Article 7 : AFFECTATION DES SOMMES ÉPARGNÉES

Les FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) proposés aux bénéficiaires comme supports de placement, sont les suivants :

### Pour NATIXIS Asset Management :

- ◆ IMPACT ISR Rendement Solidaire
- ◆ IMPACT ISR Equilibre
- ◆ IMPACT ISR Performance

Noms des fonds NATIXIS AM	Composition des Fonds	Type de gestion	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
IMPACT ISR Rendement Solidaire	- 35 % monétaire - 35 % obligations - 25 % actions - 5 % titres solidaires	Libre	CACEIS Bank	NATIXIS INTEREPARGNE
IMPACT ISR Equilibre	- 50 % actions - 50 % obligations	Libre	CACEIS Bank	NATIXIS INTEREPARGNE
IMPACT ISR Performance	- 100 % actions	Libre ou Pilotée	CACEIS Bank	NATIXIS INTEREPARGNE

### Pour AMUNDI Asset Management :

- ◆ AMUNDI Label Monétaire
- ◆ AMUNDI Label Obligataire
- ◆ AMUNDI Duo Actions Euroland

Nom des fonds AMUNDI	Composition des Fonds	Type de gestion	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
AMUNDI Label Monétaire	100 % monétaire	Libre ou Pilotée	CACEIS Bank	AMUNDI ESR
AMUNDI Label Obligataire	100 % obligataire	Pilotée	CACEIS Bank	AMUNDI ESR
AMUNDI Duo Actions Euroland	100 % actions	Libre	CACEIS Bank	AMUNDI ESR

Les caractéristiques des différents fonds, les notices d'information réglementaires et un guide des bénéficiaires, pour le choix des supports, sont présentés en annexe de l'accord du 17 septembre 2007 ainsi modifié.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur Internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an. Au-delà, ils sont à la charge des porteurs de parts.

## **Article 8 : MODALITÉ DE MODIFICATION DE CHOIX DU PLACEMENT : ARBITRAGE**

### **■ GESTION LIBRE**

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, dans les conditions prévues par les règlements et notices desdits FCPE, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

### **■ GESTION PILOTÉE**

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocations automatisées des avoirs.

Dans cette formule, le cas échéant, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Le profil d'allocations, ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée, font l'objet d'une présentation détaillée, en annexe au présent accord (cf. Annexe 1).

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou plusieurs FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans, au plus tard, avant l'échéance de sortie du PERCO- I, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur de 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les trois fonds en gestion pilotée sont les suivants :

<b>Nom des fonds AMUNDI</b>	<b>Composition des Fonds</b>	<b>Dépositaire des avoirs des FCPE</b>	<b>Teneur de registre Teneur de comptes</b>
AMUNDI Label Monétaire	100 % monétaire	CACEIS Bank	AMUNDI ESR
AMUNDI Label Obligataire	100 % obligataire	CACEIS Bank	AMUNDI ESR
IMPACT ISR Performance	100 % actions	CACEIS Bank	NATIXIS INTEREPARGNE

En l'absence de choix explicite du bénéficiaire quant à l'affectation des sommes versées sur le PERCO-I, ces sommes sont allouées dans le cadre de la gestion pilotée.

### **Article 9 : CONSEIL DE SURVEILLANCE DES FCPE**

Les FCPE visés à l'article 7 du présent accord, disposent chacun d'un conseil de surveillance, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont décrites dans le règlement de chaque fonds. Ces règlements peuvent être consultés, par les bénéficiaires, en accès libre, sur le site internet pour AMUNDI Asset Management ou sur simple demande, pour NATIXIS Asset Management.

### **Article 10 : FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE SURVEILLANCE DES FCPE**

Ces frais sont compris dans les frais de gestion de chaque fonds.

### **Article 11 : FRAIS DE TENUE DE COMPTE**

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires (cf. Annexe).

Les frais sont facturés aux entreprises par le teneur des registres de comptes conservateur, à raison du nombre de bénéficiaires au PERCO-I.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise, à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de cette entreprise ; pour les anciens salariés (visés au deuxième paragraphe de l'article 3 du présent accord) ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

## Article 12 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

Les entreprises proposant un dispositif d'épargne (notamment le PERCO-I) remettent à tout salarié, lors de son embauche (quel que soit le type de contrat de travail, dont il est titulaire) un livret d'épargne salariale, présentant l'ensemble de leurs dispositifs d'épargne salariale.

Afin d'aider les salariés dans leur décision d'épargner ou non sur le plan, les entreprises leur communiquent le contenu du PERCO-I, en particulier les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement du salarié, conformément à la réglementation en vigueur (notamment les notices d'information des FCPE, les modalités détaillées d'abondement et d'affectation par défaut de 50 % de la quote-part de réserve spéciale de participation légale sur le PERCO-I, l'option ouverte aux salariés âgés de 45 ans et plus d'allouer leur épargne sur des placements à faible risque...). Les bénéficiaires peuvent également accéder à une documentation précise sur le fonctionnement, le rendement et les spécificités propres à chaque FCPE en consultant le site internet mis en place par chaque gestionnaire de fonds. L'entreprise transmet, sur demande d'un bénéficiaire, le lien des pages internet relatives à chaque FCPE.

Tout salarié quittant son entreprise, reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PERCO-I.

Les bénéficiaires qui décident d'épargner reçoivent les règlements des FCPE et une plaquette d'information sur leurs caractéristiques. Ils reçoivent annuellement, conformément aux dispositions légales, toute information relative aux parts qu'ils détiennent, à l'état de leur compte avec mention des versements et retraits effectués, et au montant des valeurs mobilières qu'ils détiennent. Chaque relevé de compte individuel, ainsi que chaque état récapitulatif fait apparaître les références de l'ensemble des établissements financiers gérant les sommes et valeurs épargnées par ces salariés, dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser son entreprise en temps utile.

## Article 13 : PRODUITS DES AVOIRS

Les produits des avoirs, compris dans les fonds du PERCO-I, sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils augmentent, à due concurrence, la valeur liquidative des parts.

## Article 14 : DÉLAI D'INDISPONIBILITÉ

Les parts des FCPE inscrits au compte d'un participant ne sont pas disponibles avant son départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi et rappelés, dans l'état actuel des textes, à l'article 15 du présent accord.

La notion de départ à la retraite est entendue comme liquidation de la pension vieillesse du régime général de la sécurité sociale, quel qu'en soit le fait générateur (mise à la retraite par l'entreprise ou départ à la retraite du bénéficiaire) et quel que soit le dispositif dans lequel il s'inscrit (notamment carrières longues, départ anticipé par rapport à la date « droits pleins », départ à la retraite « droits pleins » ou ultérieurement).

## Article 15 : DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Les participants peuvent demander le déblocage anticipé de leurs avoirs, dans les cas autorisés par la législation en vigueur et selon les conditions définies par celle-ci.

Ces cas légaux de déblocage anticipé sont actuellement les suivants :

- ◆ Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- ◆ Expiration des droits à l'assurance chômage du participant, constaté par une attestation Pôle Emploi, dont relève l'intéressé, stipulant que tous les droits à l'assurance chômage sont arrivés à expiration.
- ◆ Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des dispositions du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, conformément aux dispositions en vigueur, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
- ◆ Situation de surendettement du participant, conformément aux dispositions du code de la consommation, sur demande adressée au teneur des registres de comptes, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, lorsque le déblocage des droits leur paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- ◆ Affectation des sommes épargnées, à l'acquisition de la résidence principale ou de la remise en état de la résidence principale, endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle, reconnue par arrêté interministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité est facultative et intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. En cas de déblocage partiel, le solde des avoirs reste indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf survenance d'un nouveau cas de déblocage anticipé.

## **Article 16 : SORTIE DU PERCO-I AU TERME DE LA PÉRIODE D'INDISPONIBILITÉ**

À compter du départ à la retraite du bénéficiaire, la délivrance de ses avoirs dans le PERCO-I s'effectue, à son choix :

1. Sous forme de rente viagère, acquise à titre onéreux. Dans ce cas, cette rente sera servie :
  - ◆ **Pour NATIXIS Asset Management, par :**  
ASSURANCES BANQUE POPULAIRE VIE  
30 avenue Pierre Mendès- France  
75013 PARIS
  - ◆ **Pour AMUNDI Asset Management, par :**  
PREDICA  
50-56 rue de la Procession  
75015 PARIS

Les conditions de souscription à cette rente (réversible ou non, au choix du bénéficiaire) seront définies au moment de l'option.

Le bénéficiaire souhaitant sortir son avoir en rente et bénéficier de cette rente dès son départ à la retraite, devra adresser sa demande de délivrance de la rente au teneur de comptes (AMUNDI TC pour AMUNDI Asset Management ou NATIXIS INTEREPARGNE pour NATIXIS Asset Management) au cours des six mois précédant son départ à la retraite ou en préretraite.

### **ET/OU**

2. Sous forme de capital, versé en une ou plusieurs fois.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, avant son départ à la retraite ou en préretraite, les avoirs restent disponibles sur son compte PERCO-I. Le retraité ou préretraité exprimera alors son choix entre la sortie en capital et/ou en rente, au moment de sa demande de délivrance de ses avoirs.

## **Article 17 : DEMANDE DE RACHAT**

Les rachats de parts intervenant à la suite de la mise en jeu d'un cas de déblocage anticipé, conformément aux dispositions de l'article 15 du présent accord, sont opérés en application des dispositions des règlements des FCPE, supports d'investissement du PERCO-I.

## **Article 18: TRANSFERT DES AVOIRS HORS DU PERCO-I**

Les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre PERCO/PERCO-I, ou vers un PER d'entreprise collectif, ou vers un PER collectif interentreprises, dans les cas prévus par la législation en vigueur et, notamment, en cas de changement d'employeur, sans que ces transferts puissent être pris en compte, au niveau du PERCO de destination, pour l'appréciation du plafond de versement annuel.

## **Article 19 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL**

Le régime fiscal et social est déterminé par la législation en vigueur.

## **Article 20 : CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, éventuellement, un avenant.

A défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

## **Article 21 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales.

## **Article 22 : COMMISSION DE SUIVI**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de suivi, composée des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ; elle pourra entendre les représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord (NATIXIS-AMUNDI). Elle se réunira une fois par an, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant le reporting d'activité, le reporting financier, la gestion socialement responsable et la gestion du fonds solidaire.

## **Article 23 : RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD**

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 24 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le dépôt, auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) s'effectue par la partie la plus diligente, à compter de la signature de l'accord, selon les dispositions légales en vigueur et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PERCO-I de branche, selon les modalités propres à l'entreprise.

## **Article 25 : ANNEXES**

Sont annexés au présent accord :

1. les caractéristiques des FCPE du PERCO-I Banque,
2. le processus de mise en œuvre de la gestion pilotée,
3. les notices d'information des FCPE,
4. les modèles de contrats d'assurance, pour la sortie des sommes, issues du PERCO-I, sous forme de rente, au terme de la période d'indisponibilité,
5. le détail des frais de tenue de compte.

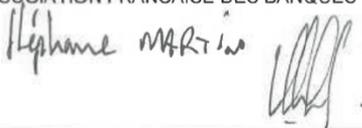
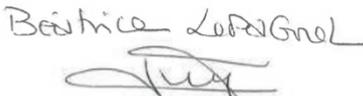
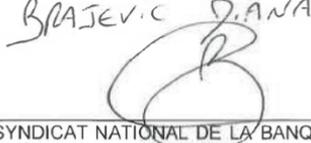
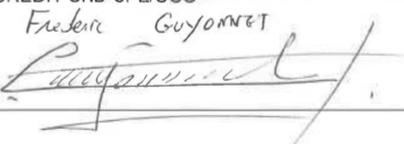
## ARTICLE 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 11 novembre 2021. Il est déposé auprès du ministre en charge du travail et son extension est demandée.

Sont annexées au présent avenant les notices d'information des FCPE actualisées (remplaçant les notices d'information visées à l'article 25 – Annexes).

Fait à Paris, le 25 novembre 2021.

En huit exemplaires.

ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES 	FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT-FO
FÉDÉRATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES 	FÉDÉRATION CFTEC BANQUES BRAJEVIC DIANA 
FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE	SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT SNB-CFE/CGC Frédéric Guyonnet 

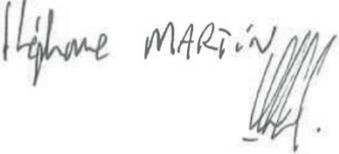
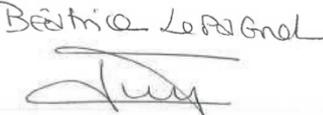
# LISTE DES ANNEXES DU 2<sup>ème</sup> AVENANT DU 25 NOVEMBRE 2021 À L'ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-1 DE BRANCHE)

Règlements des fonds (FCPE) suivants

- NATIXIS IMPACT ISR,
- AMUNDI Label Monétaire,
- AMUNDI Label Obligataire,
- AMUNDI Duo Actions Euroland.

Fait à Paris, le 25 novembre 2021.

En huit exemplaires.

<p>ASSOCIATION FRANCAISE DES BANQUES</p> 	<p>FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT-FO</p>
<p>FÉDÉRATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES</p> 	<p>FÉDÉRATION CFTC BANQUES</p> 
<p>FÉDÉRATION 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</p> 



## **ACCORD DU 23 JUIN 2022 RELATIF À LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR ALTERNANCE DANS LA BANQUE**

### **Entre l'organisation professionnelle d'employeurs :**

L'Association Française des Banques,

### **D'une part,**

**Et**

Entre les organisations syndicales de salariés :

Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances

Fédération CFTC Banques

Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC

### **D'autre part,**

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Préambule

Les banques ont depuis longtemps mis la formation professionnelle au cœur de leurs politiques sociales assurant ainsi la sécurisation des parcours professionnels et la promotion sociale.

Ainsi les banques forment chaque année près de 100 % de leurs salariés, à hauteur de 20 heures en moyenne. Elles investissent environ 4 % de leur masse salariale dans le cadre du plan de développement des compétences.

Elles ont aussi développé les actions d'apprentissage et de professionnalisation comme outils d'excellence en matière d'accès à l'emploi.

Ce mode pédagogique vertueux qui permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles en environnement de travail. Il a fait l'objet d'un travail de réflexion approfondi entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, avec pour principaux objectifs l'accompagnement des besoins en compétences des activités bancaires et la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, les parties signataires considèrent que le dispositif légal de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A a pour objet de permettre aux salariés exposés à un risque d'obsolescence de leurs compétences, de sécuriser leur parcours professionnel, changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, par des actions de formations ou de validation des acquis de l'expérience<sup>1</sup>.

Elles rappellent que ce dispositif s'inscrit en complément d'autres dispositifs tels que les actions de formation courtes du plan de développement des compétences, soit 3,5 millions d'heures en 2020, la Formation diplômante continue et la Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les banques sont aujourd'hui confrontées à de nouveaux défis qui supposent une révision profonde de leurs modèles économiques. Ces mutations nécessitent, entre autres une plus grande spécialisation par types de clientèle, un accroissement de la sécurité bancaire, une prise en compte accrue des risques systémiques, l'articulation de l'offre avec des services à distance, l'appréhension du cadre des néo-banques ou encore une prise en compte renforcée du respect des principes environnementaux et sociaux. Elles concernent tous les domaines d'activités tels que la relation client, l'informatique, la gestion des risques, les moyens de paiements, les activités de financement corporate, les fonctions supports, ...

---

1 Article L.6321-1 du code du travail.

Pour accompagner avec succès ces transformations bancaires, l'enjeu de formation des professionnels du secteur est essentiel et plus particulièrement pour les salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence pour lesquels les projets de reconversion ou promotion par alternance devront être favorisés et soutenus.

Il est rappelé à cet égard, le rôle central de l'Observatoire des Métiers de la Banque, qui exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, pour identifier les transformations des activités du secteur bancaire, les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les compétences et les qualifications, ainsi que les certifications professionnelles sanctionnant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des établissements bancaires et faire face à ces changements.

Les travaux menés par l'Observatoire montrent que la part des salariés qui ont un niveau de qualification inférieur à BAC + 3 reste significative au sein de la Branche (44 % en 2020), et que parmi ceux-là, certains salariés sont particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences<sup>1</sup>.

L'identification des activités en déclin ou en transformation permet de cibler les métiers pour lesquels la reconversion ou la promotion par alternance devra être envisagée en priorité.

C'est en ce sens que le présent accord est conclu comme suit :

## **Article 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

La loi du 5 septembre 2018<sup>2</sup> a créé un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint au jour de la signature de l'avenant à leur contrat de travail un niveau de qualification professionnelle déterminé, soit le bac+3 au jour de signature du présent accord, et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (également désignée sous l'acronyme « Pro-A ») peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants, permettant une reconversion ou une promotion, activable, entre salariés et employeurs.

---

1 Étude de l'Observatoire des Métiers de la Banque, « Nouvelles compétences, transformation des métiers à horizon 2025 : réussir l'accompagnement au changement ».

2 Loi n°218-771, du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord a notamment pour objet de fixer la liste des Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A conformément à l'article L.6324-3 du Code du Travail.

Le champ d'application du présent accord correspond au champ d'application défini à l'article 1 de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000.

## **Article 2 : MUTATIONS DE L'ACTIVITÉ ET OBSOLESCENCE DES COMPÉTENCES**

Dans le cadre des études prospectives et des travaux réalisés à la demande des partenaires sociaux, et en particulier dans le cadre de l'enquête « Métiers en forte évolution dans le secteur bancaire présentant un risque d'obsolescence des compétences – Quelles Certifications Professionnelles pour y répondre ? » réalisée, entre avril et septembre 2021 par l'Observatoire des métiers de la banque (OMB), les partenaires sociaux ont constaté que les métiers de la branche font l'objet de profondes mutations, lesquelles entraînent des risques d'obsolescence des compétences.

En particulier, il est constaté que :

- L'évolution des technologies découlant de la transformation des activités bancaires, implique une automatisation des tâches entraînant leur disparition ou de très fortes mutations pour l'ensemble des métiers. Les études et analyses de l'OMB démontrent en effet que 74 % des Directions des systèmes informatique (DSI) du secteur gestion-finance font de cette automatisation des tâches une priorité, favorisée par l'émergence de l'intelligence artificielle. Les évolutions concernant la gestion et l'exploitation des données auront également des impacts sur de nombreux métiers tant dans les fonctions supports que dans les fonctions commerciales.
- L'évolution des attentes de la clientèle et des nouveaux modes de consommation, notamment l'exigence accrue de personnalisation et de technicité, ainsi que l'apparition de nouveaux opérateurs exerçant exclusivement de façon distancielle et dématérialisée, imposent aux banques de faire évoluer les métiers de la relation client, impliquant une plus haute qualité d'expertise et une maîtrise de l'ensemble des canaux de communication.
- La multiplication et la complexification de la réglementation bancaire, notamment sous l'influence des directives internationales et européennes inscrivent les métiers bancaires dans un contexte de forte évolutivité impliquant de nouvelles compétences et toujours une spécialisation accrue des salariés.

Ces évolutions structurelles du secteur bancaire et financier génèrent par construction une forte évolutivité des emplois dans l'ensemble des domaines d'activité. Ainsi, si les métiers de la relations client sont les premiers impactés (clientèle privée, professionnelle, entreprise, institutionnelle) tant concernant la banque de détail que les services aux investisseurs et institutionnels, les métiers tels que « administratifs et comptables », du « traitement, suivi et contrôle des opérations bancaires et comptables courantes », des « back et middle office », du « contrôle périodique et permanent », des « risques », de la « conformité » de l'« informatique », des « ressources humaines », du « juridique et fiscalité », ..., seront transformés pour répondre à ces nouvelles exigences, impliquant la disparition, la création de nouveaux emplois ou leur transformation en profondeur.

Les parties signataires rappellent à cet égard leur volonté de prendre en compte la nécessité de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux salariés qui n'auraient pas atteint un certain niveau de qualification professionnelle, de bénéficier d'une reconversion et/ou d'une promotion professionnelle par alternance, pour leur permettre d'occuper des emplois en disposant des compétences professionnelles adaptées à leurs mutations.

Dans cette perspective, les certifications professionnelles visées en annexe 1 du présent accord sont éligibles à la reconversion et/ou promotion par alternance car elles sont directement destinées à répondre aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences qui en résultent.

Cette liste a également été enrichie par les certifications professionnelles faisant l'objet de contrats d'apprentissage, qui correspondent à des compétences répondant aux mutations actuelles de l'activité du secteur bancaire, et se conforment ainsi pleinement aux objectifs assignés à la reconversion ou promotion par alternance.

### **Article 3 : MISE EN ŒUVRE DE LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE**

La reconversion ou promotion par l'alternance répond à la spécificité du secteur bancaire qui invite les salariés souhaitant s'inscrire dans une dynamique d'évolution de carrière, voire de métiers, à acquérir de nouvelles compétences par des mobilités fonctionnelles.

Elle se positionne comme un dispositif au service de la montée en compétence permettant une reconversion ou une promotion, activable pour et par les publics qui y sont éligibles. Elle participe à la reconnaissance, la validation et la transférabilité des compétences acquises en situation de travail.

### ■ **Article 3.1. Bénéficiaires des actions permettant la reconversion ou promotion par alternance**

Les salariés éligibles à l'action de reconversion ou promotion par alternance sont tous ceux qui sont visés à l'article L.6324-1 du Code du Travail<sup>1</sup>, et cela, quel que soit leur métier, dès lors qu'ils n'ont pas atteint le niveau de qualification professionnelle visé à l'article L.6324-2 du Code du Travail, soit les salariés n'ayant pas atteint au jour de la signature de l'avenant à leur contrat de travail un niveau de qualification correspondant au grade de la licence au jour de la signature du présent accord.

### ■ **Article 3.2. Durées de l'action de reconversion ou promotion par alternance et conditions de mise en œuvre**

La durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance est celle visée aux articles D.6324-1 et L.6325-11 du code du travail à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences, et de validation des acquis de l'expérience pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.

Conformément à la législation en vigueur, les signataires du présent accord stipulent que la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance pourra être allongée jusqu'à 24 mois, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- Lorsque la nature de la formation visant l'acquisition de diplômes ou titres enregistrés au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) implique une durée supérieure à 12 mois. La liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance figure en annexe 2 du présent accord.
- Lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus à la date de l'entrée en formation,
- Lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-13 du code du travail, ou d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, ..., notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L.5122-1.

Conformément à la législation en vigueur<sup>1</sup>, les signataires du présent accord stipulent que la durée de l'action de reconversion ou promotion par alternance pourra être portée à 36 mois pour :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologie ou professionnel ;
- Les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

### ■ **Article 3.3. Volume des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et aménagements**

Lorsque l'action de reconversion ou de promotion par alternance prévoit des actions de formation associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, lesdits enseignements sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de l'action de reconversion ou promotion par alternance prévue dans l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiant d'une action de reconversion ou de promotion par alternance, sans être inférieure à cent cinquante (150) heures.

Toutefois, en application des dispositions législatives et réglementaires, cette durée minimale pourra être portée au-delà du plafond de 25 % susvisé, dans la limite de 50 %, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

Lorsque la nature du titre ou du diplôme, enregistré au RNCP, visé par l'action de reconversion ou promotion par alternance l'exige ;

Lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus, à la date de l'entrée en formation ;

Lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212- 13 du code du travail, ou d'une affectation de longue durée reconnue par la sécurité sociale.

Lorsque l'action de reconversion ou promotion par alternance a pour objet l'acquisition d'une Certification professionnelle supérieure de

1 Articles L.6325-11 et L.6325-1-1 du code du travail.

deux niveaux au moins<sup>1</sup>, par rapport au dernier diplôme (ou titre) obtenu par le salarié à la signature de l'avenant au contrat de travail.

La liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée des enseignements à 50 % de la durée totale de l'action de reconversion ou promotion par alternance figure en annexe 3 du présent accord.

### ■ **Article 3.4. Information du CSE et des salariés**

Le présent accord est applicable directement dans les entreprises après la publication de l'arrêté d'extension du ministère du Travail.

#### **Article 3.4.1. Information du CSE**

Le CSE sera informé sur la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance dans l'entreprise, en particulier à l'occasion des consultations prévues par le législateur en matière d'orientations stratégiques de l'entreprise, et de politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. A cette occasion, l'entreprise identifie ses besoins et les métiers porteurs afin que les salariés puissent se projeter sur des métiers émergents ou en tension et être acteurs de leur avenir professionnel. Ces éléments sont communiqués à la branche Banque afin d'assurer un suivi centralisé. L'entreprise fixe les modalités de suivi de la mise en œuvre de la Pro-A.

#### **Article 3.4.2. Information des salariés**

Pour favoriser l'accès à la reconversion ou promotion par alternance, l'entreprise informe, par tout moyen, les salariés éligibles au dispositif de son existence et de son fonctionnement, cela peut notamment être le cas lors de l'entretien professionnel.

Les salariés éligibles à la Pro-A qui le souhaitent peuvent demander à avoir un entretien avec un membre des ressources humaines pour aborder leur situation professionnelle, leur parcours de carrière, et solliciter le cas échéant la mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par alternance.

---

<sup>1</sup> Le niveau pris en compte est celui résultant de la nomenclature fixée par le Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

## ■ **Article 3.5. Modalité et déroulement de la reconversion ou promotion par alternance**

### **Article 3.5.1. Avenant au contrat de travail**

La mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail selon les conditions et modalités prévues à l'article L.6324-6 du code du travail. Cet avenant précise la durée et l'objet de la formation, notamment le «programme de formation» en précisant ses objectifs, le calendrier et ses modalités d'organisation. Cet avenant est déposé à l'OPCO ATLAS.

### **Article 3.5.2 Déroulement de la formation**

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ainsi que des avantages sociaux ;
- En dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

### **Article 3.5.3. Tutorat**

Pour chaque salarié qui effectue une action de formation dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance, un tuteur sera choisi pour l'accompagner tout au long de son parcours, parmi les salariés qualifiés et volontaires. L'employeur s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Il adapte, si nécessaire, la charge de travail du salarié tuteur.

Les tuteurs devront justifier :

- soit de la même certification professionnelle que celle préparée par le salarié dans le cadre de la Pro-A,
- soit d'une certification professionnelle en lien avec la certification visée et d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité,
- soit d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité.

L'employeur veille à ce que le tuteur ait les compétences nécessaires à sa mission et que, le cas échéant, celui-ci 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, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à favoriser cette certification des compétences tutorales. Une information sur les trois principales certifications tutorales sera faite sur le site Internet de l'AFB.

#### **Article 3.5.4. Reconnaissance de l'engagement du salarié dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance**

Le salarié bénéficie de l'ensemble des mesures de reconnaissance des diplômes prévus par la convention collective et les accords de branche, ainsi que d'une priorité dans l'examen de sa candidature à une mobilité interne au sein de l'entreprise, sur un emploi correspondant aux compétences acquises dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance.

### **Article 4 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS PÉDAGOGIQUES ET DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ**

Sur délibération de la CPNE, l'opérateur de compétences ATLAS finance les actions de formation de la reconversion ou promotion par alternance sur la base du niveau de prise en charge qu'elle a déterminé.

La rémunération, ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles du salarié en reconversion ou promotion par alternance sont prises en charge par l'opérateur de compétences selon les dispositions légales en vigueur.

Dans l'attente d'une délibération de la CPNE le niveau de prise en charge de la Pro-A est de 3 000 € par action, 9 000 € dans le cadre de la Pro-A renforcée prévue par le Plan de relance du gouvernement selon les dispositions légales en vigueur.

### **Article 5 : CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES ÉLIGIBLES À LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE**

La liste des Certifications professionnelles, actives au RNCP, éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est établie en annexe du présent accord.

Les parties signataires rappellent également que les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, au sens des articles L.6313-1 3° et

L.6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA) sont éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

L'accès à un certain nombre de titres et diplômes bancaires de niveau 7 étant possible avec un niveau inférieur au niveau 6 par la VAP ou la VAE, la liste des certifications professionnelles inclus des certifications de niveau 7.

## **Article 6 : MISE À JOUR DE LA LISTE ET DES CRITÈRES DE PRISE EN CHARGE**

Afin d'atteindre l'objectif d'adaptation des compétences des salariés avec les besoins des entreprises, et pour tenir compte de l'échéance, ainsi que du renouvellement de l'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en CPNE la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance pour envisager la mise à jour et décider de l'opportunité de l'actualiser dans le cadre d'un avenant au présent accord.

## **Article 7 : SUIVI ET RÉVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi biennal dans le cadre de la CPNE.

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail.

Les parties conviennent que toutes évolutions des dispositions légales citées dans l'accord notamment celles ayant trait aux différents seuils d'éligibilité, de mise en œuvre ou de niveau de diplôme s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire d'engager la négociation d'un avenant.

## **Article 8 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

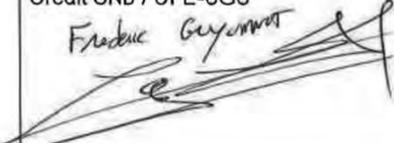
## Article 9 : DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR ET FORMALITÉS

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Article 10 : FORMALITÉS ET EXTENSION

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 23 juin 2022

Association Française des Banques <i>Hélène MARTIN</i> 	Fédération CFTC Banques <i>BRAJEVIC DIANA</i> 
Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances <i>Béatrice LEFAGNOL</i> 	Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance <i>Anne BUNICHER</i> 
Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière <i>Mireille Herberichs</i> 	Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB / CFE-CGC <i>François Guyonnet</i> 

## Annexe 1 à l'accord du 23 juin 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance dans la Banque

### Liste des Diplômes et Certifications éligibles à la Promotion ou à la Reconversion par l'Alternance (Pro A)

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
1.	BTS Banque, Conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
2.	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
3.	Attaché(e) Commercial(e)	RNCP36022 Niveau 5
4.	DEUST – Banques, organismes Financiers et de Prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
5.	DEUST – Commercialisation de Produits Financiers	RNCP2883 Niveau 5
6.	Chargé(e) de clientèle	RNCP34809 Niveau 5
7.	BTS Assurance	RNCP35473 Niveau 5
8.	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels	RNCP11651 Niveau 6
9.	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
10.	Licence Professionnelle – Commercialisation de Produits et de Services	RNCP29631 Niveau 6
11.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP30181 Niveau 6
12.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : support opérationnel	RNCP34025 Niveau 6
13.	Chargé(e) de clientèles en assurance et banque	RNCP34478 Niveau 6
14.	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
15.	Conseiller Financier de Clientèle Professionnelle	RNCP34782 Niveau 6
16.	Conseiller Clientèle des Particuliers en banque et assurance	RNCP35538 Niveau 6

M  
B.L 98  
KAT

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
17.	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
18.	Conseiller patrimonial agence	RNCP 21730 Niveau 6
19.	Conseiller de clientèle omnicanal	RNCP 35442 Niveau 6
20.	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
21.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP 35452 Niveau 7
22.	Responsable conformité	RNCP 35963 Niveau 7
23.	Master Monnaie Banque Finance Assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
24.	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
25.	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
26.	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
27.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36498 Niveau 7
28.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36074 Niveau 7
29.	Conseiller clientèle des professionnels agriculteurs	RNCP 35965 Niveau 6
30.	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers	RNCP35964 Niveau 6
31.	Licence gestion (fiche nationale)	RNCP24426 Niveau 6
32.	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
33.	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
34.	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
35.	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6
36.	CQP Chargé d'affaires entreprises	RNCP34763 Niveau 6
37.	CQP Chargé de clientèle de professionnels	RNCP31919 Niveau 6

M  
B.L  
J.B  
M.H

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
38.	Expert en conseil patrimonial	RNCP 31912 Niveau 7
39.	Expert en optimisation et transmission du patrimoine	RNCP21777 Niveau 7

**Annexe 2 à l'accord du 23 juin 2022 relatif à  
la reconversion ou promotion par alternance dans la Banque**

**La liste des diplômes et certifications pouvant donner lieu à un  
allongement de la durée minimale de l'action de reconversion ou  
promotion par alternance**

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
1.	BTS Banque, Conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
2.	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
3.	DEUST – Banques, organismes Financiers et de Prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
4.	DEUST – Commercialisation de Produits Financiers	RNCP2883 Niveau 5
5.	BTS Assurance	RNCP35473 Niveau 5
6.	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels	RNCP11651 Niveau 6
7.	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
8.	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
9.	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
10.	Conseiller patrimonial agence	RNCP 21730 Niveau 6
11.	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
12.	Master Monnaie Banque Finance Assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
13.	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
14.	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
15.	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
16.	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers	RNCP35964 Niveau 6
17.	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6

M  
B.L. JB  
13  
HAT

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
18.	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
19.	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
20.	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

m  
B.L. JB MS  
HHT

**Annexe 3 à l'accord du 23 juin 2022 relatif à  
la reconversion ou promotion par alternance dans la Banque**

La liste des diplômes et certifications pouvant donner lieu à un  
allongement de la durée des enseignements à 50% de la durée  
totale de l'action

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
1.	BTS Banque, Conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
2.	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
3.	Attaché(e) Commercial(e)	RNCP36022 Niveau 5
4.	DEUST – Banques, organismes Financiers et de Prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
5.	DEUST – Commercialisation de Produits Financiers	RNCP2883 Niveau 5
6.	Chargé(e) de clientèle	RNCP34809 Niveau 5
7.	BTS Assurance	RNCP35473 Niveau 5
8.	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels	RNCP11651 Niveau 6
9.	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
10.	Licence Professionnelle – Commercialisation de Produits et de Services	RNCP29631 Niveau 6
11.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP30181 Niveau 6
12.	Licence Professionnelle - Assurance, banque, finance : support opérationnel	RNCP34025 Niveau 6
13.	Chargé(e) de clientèles en assurance et banque	RNCP34478 Niveau 6
14.	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
15.	BUT - Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
16.	Conseiller de clientèle omnicanal	RNCP 35442 Niveau 6
17.	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7

M  
B.L. JB  
MS  
HAT

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
18.	Master Monnaie Banque Finance Assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
19.	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
20.	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
21.	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
22.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36498 Niveau 7
23.	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36074 Niveau 7
24.	Licence gestion (fiche nationale)	RNCP24426 Niveau 6
25.	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
26.	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
27.	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
28.	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

M  
B.L  
MS  
HAT

# ARRÊTÉ DU 23 SEPTEMBRE 2022 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)



**NOR : MTRT2225818A**

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 23 juin 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel de la République française du 2 juillet 2022 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2022,

Arrête :

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

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les stipulations de l'accord du 23 juin 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée. L'annexe 1 est étendue à l'exclusion des certifications DEUST – Banques, organismes Financiers et de Prévoyance RNCP 2872 et DEUST – Commercialisation de Produits Financiers RNCP 2883 en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 septembre 2022.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

P. RAMAIN

---

**Nota.** Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2022/28, disponible sur le site [www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc](http://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc).

# ACCORD DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES MINIMA DE LA BRANCHE BANQUE INFÉRIEURS AU SMIC DU 21 JUILLET 2022



## PRÉAMBULE

En application de l'article 42 de la Convention Collective de la Banque, les partenaires sociaux engagent chaque année une négociation dans le cadre de l'article L2241-1 du code du travail. Cette négociation porte notamment sur les minima conventionnels.

Le contexte actuel d'inflation a entraîné en France plusieurs réévaluations du montant du SMIC annuel au cours de l'année 2022. Cette situation, dont il est difficile d'établir si elle est conjoncturelle ou structurelle a eu pour effet d'atteindre, voire dépasser les premiers niveaux de minima de la convention collective de la Branche Banque.

Cette situation n'avait jusqu'à présent jamais été constatée dans la Branche. Les parties au présent accord marquent leur attachement à ce que les salaires minima de la Branche, et donc les salaires de l'ensemble des salariés des banques qui relèvent de son champ d'application, restent systématiquement supérieurs au SMIC. Elles soulignent ainsi la volonté de maintenir un cadre social protecteur au niveau de la Branche.

Aussi, les parties conviennent, par le présent accord, de réévaluer les salaires minima de la Branche qui seraient inférieurs au SMIC. Elles précisent que cette démarche de suivi dans la durée du niveau des salaires minima de la Branche au regard de l'évolution du montant du SMIC ne remet pas en cause le principe d'une négociation annuelle, telle que fixée par la loi et la convention collective de la Banque.

Au regard de ces considérations, les parties signataires conviennent des éléments suivants :

## **Article 1 : MESURE D'ACTUALISATION DES SALAIRES MINIMA À L'ÉVOLUTION DU SMIC AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2022\***

Les salaires minima visés à l'article 42-2 de la Convention Collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du SMIC annuel au 1<sup>er</sup> août 2022, majorée de 5 %, soit 21155 € brut.

Les entreprises qui relèvent de la convention collective de la banque disposent d'un délai de deux mois pour mettre en conformité les rémunérations des salariés éventuellement concernés.

Cette mise en conformité prend effet à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle valeur nationale du SMIC, soit au 1<sup>er</sup> août 2022, avec application rétroactive, le cas échéant, à cette date.

## **Article 2 : PRINCIPE D'ACTUALISATION**

Dès lors qu'au moins un salaire minima de la convention collective de Branche Banque se situerait en dessous du montant du SMIC majoré de 5 % à la suite de sa revalorisation, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard dans les deux mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette revalorisation, afin de revaloriser les montants des salaires minima afin qu'ils restent strictement supérieurs au montant du SMIC majoré de 5 %.

Un avenant au présent accord fixera alors, pour la détermination du montant des nouveaux minima conventionnels, le nouveau pourcentage de majoration du SMIC retenu et le montant en euro afférent tels que définis au 1<sup>er</sup> aliéna de l'article 1.

## **Article 3 : DURÉE DE L'ACCORD**

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

## **Article 4 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

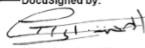
---

\* L'avenant du 16 mars 2023 a supprimé les alinéas 1 et 3 de l'article 1 de l'accord du 21 juillet 2022 relatif à la réévaluation des salaires minima de la branche Banque inférieurs au Smic (cf. page 464).

## Article 5 : FORMALITÉS ET EXTENSION

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022

<p>Association Française des Banques</p> <p><i>Néphome MARTIN</i></p> 	<p>Fédération CFTC Banques Diana BRAJEVIC</p> <p>DocuSigned by:  BAB326B24A194B3...</p>
<p>Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances Béatrice LEPAGNOL</p> <p>DocuSigned by: <i>Béatrice LEPAGNOL</i> D9E2EA27030D4D0...</p>	<p>Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Mireille HERRIBERRY Anne BLANCHET</p> <p>DocuSigned by: <i>Anne BLANCHET</i> D126F0DE78304AB...</p>
<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière Mireille HERRIBERRY</p> <p>DocuSigned by: <i>Mireille HERRIBERRY</i> DF3257EC2F814F2...</p>	<p>Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB / CFE-CGC Frédéric GUYONNET</p> <p>DocuSigned by:  9E083891161946F...</p>

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE AU 01/08/2022

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS					
	<b>Annexe VI Hors ancienneté</b>	<b>5 ans</b>	<b>10 ans</b>	<b>15 ans</b>	<b>20 ans</b>
<b>Techniciens</b>					
niveau A	21 155	21 155	21 155	21 155	21 391
niveau B	21 155	21 155	21 155	21 176	21 799
niveau C	21 155	21 155	21 155	21 606	22 250
niveau D	21 381	21 918	22 574	23 240	23 938
niveau E	22 390	22 950	23 637	24 346	25 078
niveau F	24 422	25 024	25 776	26 551	27 346
niveau G	27 067	27 742	28 571	29 431	30 311
<b>Cadres</b>					
niveau H	29 855	30 592	31 519	32 459	33 434
niveau I	36 476	37 386	38 509	39 664	40 854
niveau J	44 071	45 163	46 520	47 923	49 361
niveau K	52 437	53 752	55 356	57 023	58 734

# ARRÊTÉ DU 5 OCTOBRE 2022 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)



**NOR : MTRT2226467A**

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 21 juillet 2022 portant réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au SMIC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel de la République française du 3 septembre 2022 ; Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête:

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les stipulations de l'accord du 21 juillet 2022 portant réévaluation des salaires minima de la branche banque inférieurs au SMIC, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 octobre 2022.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

P. RAMAIN

---

**Nota.** Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2022/34, disponible sur le site [www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc](http://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc).

# ACCORD RELATIF À LA SÉCURITÉ DES PERSONNES ET DES BIENS DANS LES POINTS DE VENTE BANCAIRES DU 8 SEPTEMBRE 2022



## PRÉAMBULE

Le maintien et le développement de la sécurité dans les points de vente bancaires<sup>1</sup> est une préoccupation constante des partenaires sociaux de la branche de la Banque. Les précédents accords ont permis de créer une dynamique de connaissance et d'analyse des réalités de terrain, au service de l'ensemble des acteurs de la branche, employeurs et salariés.

La récurrence des bilans annuels partagés de façon paritaire a permis d'accompagner les établissements et les collaborateurs dans la mise en œuvre de la sécurisation des points de vente par le recours à des équipements et des procédures adaptés, ainsi qu'à la sensibilisation et la formation des collaborateurs concernés.

Les partenaires sociaux portent une attention toute particulière à la sécurité des points de vente bancaires. Les accords de branche antérieurement signés ainsi que les politiques mises en œuvre dans les banques en sont l'illustration. Il est aujourd'hui permis de constater que l'ensemble de ces dispositions a conduit à une très nette diminution des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence<sup>2</sup>.

Néanmoins, soucieux de poursuivre cette approche de prévention pour la sécurité des personnes et des biens dans les points de vente, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un nouvel accord qui traite de la totalité des mesures et procédures qui concourent directement ou indirectement à la prévention des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence.

---

1 Un point de vente représente tout lieu ouvert au public, lui permettant de procéder à des opérations bancaires au sens de l'article L311-1 du Code monétaire et financier.

2 Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche ou toute arme par destination, à la voiture-bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opération de retrait au moyen d'une carte de retrait immédiat détenue par le personnel du point de vente bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

Elles rappellent également, au travers de cet accord, l'importance des mesures de suivi et d'accompagnement du personnel qui serait victime de telles agressions ainsi que de la poursuite d'une politique active de formation des personnes, quel que soit leur statut, travaillant dans les points de vente.

Les parties signataires soulignent enfin la nécessité de maintenir un suivi paritaire des agressions tant au niveau de l'entreprise que de la branche Banque afin de poursuivre les réflexions et l'adaptation constante des équipements et des modes de prévention.

Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront être complétées par la négociation ou la concertation dans l'entreprise.

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des CSE ou des CSSCT, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Au regard de ces éléments, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes

## **Article 1 : CONCEPTS DE POINTS DE VENTE**

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les points de vente et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces

- 1.** Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés ; ces points de vente incluent les « espaces bureaux » recevant de la clientèle.
- 2.** Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur.
- 3.** Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel.
- 4.** Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et/ou en externe.
- 5.** Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts de points de vente différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces points de vente

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros,
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un salarié de la banque peuvent être réalisées dans les configurations des points de vente mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

## **Article 2 : OBJECTIFS**

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre 6 du Code de la sécurité intérieure.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants.

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord ;
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs, elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien ;
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées ;
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

La fonction de service des espèces<sup>1</sup> assurée par les points de vente bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

- s’inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l’Etat ;
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d’automatisation du traitement des espèces ;
- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du Groupe Technique Paritaire Sécurité (GTPS) ;
- repose sur l’examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des points de vente bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées ;
- appelle, en cas d’agression pour vol<sup>2</sup>, commise à main armée ou avec violence, l’assistance aux personnels concernés.

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d’appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R 4515-4 à R 4515-11 du code du travail.

---

1 Le terme « espèces » désigne la monnaie fiduciaire et divisionnaire.

2 À l’occasion d’agressions pour vol, parmi les biens dérobés seront également précisées les valeurs (matériel et moyens de paiement).

### **Article 3 : LA MISE EN ŒUVRE DE LA SÉCURITÉ DANS LES POINTS DE VENTE BANCAIRES**

Les cinq concepts de points de vente bancaires précités appellent des dispositifs et équipements minimum adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

Quel que soit le concept, pour les points de vente équipés de salles fortes, celles-ci bénéficient de protections physiques et électroniques et de procédures dédiées.

Les dispositifs et équipements détaillés ci-dessous constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au point 4 (par exemple, gâche électrique, système d'alarme relié à un centre de télésurveillance, vidéo-protection...) d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

- 1.** Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquels le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :
  - signalétique appropriée ;
  - vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux si l'analyse de risques le nécessite notamment pour les points de vente en accès libre.
  
- 2.** Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :
  - signalétique appropriée ;
  - vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
  - accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

**3. Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :**

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public dans le cadre des horaires de travail ;
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les distributeurs automatiques de billets.

**4. Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe :**

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public, dans le cadre des horaires de travail lorsque la gestion est assurée en interne ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds opérés en dehors de la vue et de la présence du public ; les mouvements de fonds sur les caisses automatisées se font en agence fermée ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

**5.** Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public, dans le cadre des horaires de travail lorsque la gestion est assurée en interne ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés en dehors de la vue et de la présence du public, les mouvements de fonds sur les caisses manuelles se font agence fermée ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Le DUERP et le Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) font référence aux moyens et procédures de prévention en matière de sécurité des personnes. Le CSE est informé et consulté dans le respect des dispositions légales.

Lorsque des travaux opérés dans un point de vente conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de ce point de vente, soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au point 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo-protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires des personnes et des biens.

## Article 4 : DISPOSITIFS ET ÉQUIPEMENTS

L'inventaire ci-après reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS		
	DISSUADER	PROTEGER	IDENTIFIER
<b>ACCES</b>			
Dispositif anti "véhicule-bélier" (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	X	X	
Barreaudage	X	X	
Vitrage de sécurité		X	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	X	X	
Gâche ou serrure électrique	X	X	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	X	X	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	X	X	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	X	X	
<b>SIGNALETIQUE (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert...)</b>	X		
<b>GUICHET</b>			
Guichet rideau mobile blindé		X	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	X	X	
<b>MOYENS DE PROTECTION DES ENCAISSES</b>			
- caisse escamotable ou similaire		X	
- coffre transfert		X	
- coffre tirelire		X	
- coffre relais		X	
- liaison pneumatique		X	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	X	X	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	X	X	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	X	X	
Systèmes de neutralisation des billets	X		X
- Automates	X		X
- Liasses pliées	X		X
- Conteneurs auto-protégés	X		X
Coffre à serrure horaire	X	X	
Système de géo localisation des billets			X
<b>VIDEO PROTECTION</b>			
- Caméra vidéo avec enregistrement	X		X
- Caméra vidéo sans enregistrement	X		
- Totem/borne vidéo avec enregistrement	X		X
- Totem/borne vidéo sans enregistrement	X		
<b>SURVEILLANCE</b>			
Moyens de protection des systèmes d'identification		X	
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	X		X
Procédure de sécurité et moyens d'alerte		X	X
<b>TELESURVEILLANCE <sup>7</sup></b>			
Liaison avec centre de télésurveillance	X	X	
Système électronique de détection de présence		X	
Système de levée de doute audio, vidéo		X	
<b>SALLES FORTES</b>			
Protection physique et électronique des salles fortes (détecteur de choc, détecteur sismique, détecteur volumétrique...).	X	X	
Protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...). Procédure d'accès spécifique	X	X	

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants

- « point de vente conseil » (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

À ce titre, l'AFB fait la promotion auprès des entreprises bancaires, voire actualise en cas de nécessité et dans le cadre de son groupe de travail paritaire « sécurité des points de vente », la signalétique normalisée professionnelle.

## **Article 5 : PROCÉDURES**

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information/consultation appropriée en fonction de la nature du projet, dans le respect des dispositions légales, notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets ;
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures, complémentaires les unes des autres, est élaboré par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux (notamment pour gérer l'ouverture et la fermeture du point de vente) ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès (notamment à la salle des coffres lorsque le point de vente en comporte une) de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant être fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, calme et observation pendant et après l'agression, par ailleurs, le salarié fait preuve de réserve notamment vis-à-vis des médias afin de ne communiquer aucun élément relatif au hold-up ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les points de vente bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans le point de vente, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;

- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un point de vente a été victime d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le CSE ou le CSSCT est informé par la Direction. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel compétentes, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre de points de vente concernés par ces agressions, commises à main armée ou avec violence.

## **Article 6 : ASSISTANCE AU PERSONNEL AVANT SUBI UNE AGRSSION POUR VOL, COMMISE À MAIN ARMÉE OU AVEC VIOLENCE**

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement le point de vente, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel du point de vente ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre un point de vente, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et cela, en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;

- à informer systématiquement et le plus rapidement possible, sous 48 heures ouvrées, le CSE ou le CSSCT ;
- à informer le salarié qu'il peut se porter partie civile pour lui-même et/ou sa famille et lui procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie à l'affaire. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en tenant compte de l'avis de la médecine du travail et notamment à tout mettre en œuvre en cas de demande de l'intéressé de changement d'affectation.

## **Article 7 : FORMATION**

Les partenaires sociaux soulignent l'obligation des établissements de former à la sécurité l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les points de vente, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque.

La formation est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence.

Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, pour s'assurer du maintien des connaissances du personnel concerné, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, a fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formation. Son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que L'Intranet. Les membres des organisations syndicales siégeant au Groupe Technique Paritaire Sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Le CSE ou le CSSCT ainsi que la médecine du travail sont informés des actions de formation relatives à la sécurité qui font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

Les signataires rappellent que (dans le cadre de leur mission de prévention, les services de prévention et de santé au travail peuvent également former, informer et sensibiliser aux risques professionnels les acteurs de l'entreprise.

## **Article 8 : INFORMATION**

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous), La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité.

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Conformément aux dispositions de l'article 2312-27 du code du travail, les actions menées au cours de l'année écoulée sont intégrées dans le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

## Article 9 : RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

### ■ 9.1 Rôle des CSE et des CSSCT

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CSE et à la CSSC T lorsqu'elle existe, dont le rôle est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

À ce titre, le CSE est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires (point 3) ;
- les procédures (point 5) ;
- la formation (point 7).

L'entreprise doit fournir aux instances représentatives du personnel compétentes toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. Leurs membres sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Le CSE peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans le cadre de ses attributions réglementaires.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à leur disposition.

### ■ 9.2 Instance de suivi de branche

Le Groupe Technique Paritaire de Sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre lorsqu'il l'estime nécessaire :

- L'inventaire des dispositifs et équipements, cités au point 4, en fonction des évolutions technologiques mises en oeuvre ; à cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations.
- La typologie, décrite au point 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.



Il se réunit au moins une fois par an. A l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux apprécieront la nécessité de tenir une deuxième réunion, compte tenu de l'évolution constatée des concepts de points de vente et des moyens de sécurité mis en œuvre.

## **Article 10 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 11 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord, compte tenu notamment des observations formulées et des évolutions constatées par le GTPS.

Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord. Il sera présenté à l'extension auprès du Ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 8 septembre 2022

<p>Association Française des Banques</p> <p><i>Thérèse MARTIN</i></p> 	<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière</p>
<p>Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances</p> <p><i>Béatrice LERIGNE</i></p> 	<p>Fédération CFTC Banques</p>
<p>Fédération 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</p> <p><i>Frédéric GUYONNET</i></p> 

## ANNEXE

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des points de vente bancaires comprennent notamment :

- le code du Travail ;
- le livre 6 du code de la sécurité intérieure.

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du Ministère de l'Intérieur.



# ARRÊTÉ DU 31 MARS 2023 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : MTRT2307273A**

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et de ses annexes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 8 septembre 2022 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les points de vente bancaires, conclu dans le cadre de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel de la République française du 7 octobre 2022 (NOR: MTRT2228273V); Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et des accords) rendu lors de la séance du 30 mars 2023,

Arrête:

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les stipulations de l'accord du 8 septembre 2022 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les points de vente bancaires, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.



## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 mars 2023.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
P. RAMAIN

---

**Nota.** L'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2022/40, disponible sur le site [www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc](http://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc).



# AVENANT DU 16 MARS 2023 À L'« ACCORD DE RÉÉVALUATION DES SALAIRES MINIMA DE LA BRANCHE BANQUE INFÉRIEURS AU SMIC » DU 21 JUILLET 2022

## PRÉAMBULE

En application de l'article 2 de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la Branche Banque inférieurs au SMIC » signé le 21 juillet 2022, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

### Article 1

Le premier alinéa de l'article 1 de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la Branche Banque inférieurs au SMIC » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les salaires minima visés à l'article 42-2 de la Convention Collective ne peuvent être inférieurs à la valeur du montant du SMIC annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2023, majorée de 5 %, soit 21.537€ bruts. »

Le troisième alinéa de l'article 1 de l'« accord de réévaluation des salaires minima de la Branche Banque inférieurs au SMIC » est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Cette mise en conformité prend effet au 1<sup>er</sup> avril 2023, avec application rétroactive, le cas échéant, à cette date. »

### Article 2 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

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

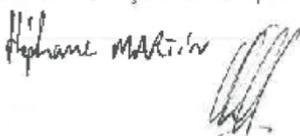
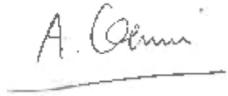
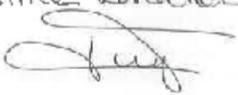
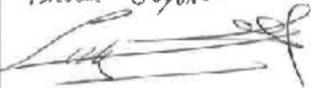
### Article 3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

### Article 4 : FORMALITÉS ET EXTENSION

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris,  
le 16 mars 2023  
en 8 exemplaires

Association Française des Banques 	Fédération CFTC Banques ALAIN GENNIN 
Fédération C F D T Banques et Assurances Béatrice LORIGNEL 	Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Anne SAUVAGEOT 
Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière Nicolette HERRIBERRY 	Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB / CFE-CGC Frédéric GUYONNET 



## ACCORD SALARIAL DU 31 MARS 2023

### PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à cinq reprises, les 15 décembre 2022, 20 janvier, 9 et 24 février, 16 mars 2023 dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

### **Article 1 : MESURES PORTANT SUR LES MINIMA (ARTICLE 42-2 DE LA CCB)**

Les salaires minima sont augmentés de 3 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. Les 3 % s'appliquent sur la valeur des minima augmentés par l'avenant à l'accord de réévaluation des salaires minima de la branche Banque inférieurs au SMIC » signé le 16 mars 2023. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 800 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

### **Article 2 : MESURES PORTANT SUR LA GSI (GARANTIE D'AUGMENTATION MINIMALE EXAMINÉE SUR UNE PÉRIODE DE 5 ANS – ARTICLE 41 DE LA CCB)**

Le taux de la GSI cité au 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 41 de la CCB est porté, à titre exceptionnel, à 3,3 % pour les exercices 2023 à 2027.

Le seuil de la GSI, cité au 2<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 41, est porté à 35 000€ bruts.

### **Article 3 : MESURES PORTANT SUR LE SALAIRE ANNUEL PLANCHER DES CADRES DE PLUS DE 50 ANS**

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 35 500€ bruts.

## Article 4 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 6 : FORMALITÉS ET EXTENSION

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 31 mars 2023

En huit exemplaires

Association Française des Banques  DocuSigned by: <i>Stéphane MARTIN</i> 9691134732554D4...	Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière  DocuSigned by: <i>Minille HERRBERRY</i> DF3257EC2F814F2...
Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances  DocuSigned by: <i>Beátrice LEPRAND</i> D9E2EA27030C4D0...	Fédération CFTC Banques  DocuSigned by: <i>Diana BRASSEAC</i> SAB326B24A194B3...
Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance  DocuSigned by: <i>Ame BLANCHET</i> D126F0DE78304AB...	Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB / CFE-CGC  DocuSigned by: <i>[Signature]</i> 6E0E3091161940F...

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE AU 01/04/2023

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS					
	Annexe VI Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<b>Techniciens</b>					
niveau A	22 337	22 337	22 337	22 337	22 337
niveau B	22 337	22 337	22 337	22 337	22 599
niveau C	22 337	22 337	22 337	22 406	23 050
niveau D	22 337	22 718	23 374	24 040	24 738
niveau E	23 190	23 750	24 437	25 146	25 878
niveau F	25 222	25 824	26 576	27 351	28 166
niveau G	27 879	28 574	29 428	30 314	31 220
<b>Cadres</b>					
niveau H	30 751	31 510	32 465	33 433	34 437
niveau I	37 570	38 508	39 664	40 854	42 080
niveau J	45 393	46 518	47 916	49 361	50 842
niveau K	54 010	55 365	57 017	58 734	60 496

# GRILLE DE RÉFÉRENCE AU 01/04/2023 POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<b>Techniciens</b>				
niveau A	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau B	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau C	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau D	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau E	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau F	35 000	35 000	35 000	35 208
niveau G	35 718	36 785	37 893	39 025
<b>Cadres</b>				
niveau H	39 388	40 581	41 791	43 046
niveau I	48 135	49 580	51 068	52 600
niveau J	58 148	59 895	61 701	63 553
niveau K	69 206	71 271	73 418	75 620



# ARRÊTÉ DU 23 MAI 2023 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)

**NOR : MTRT2312925A**

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée;

Vu l'accord du 31 mars 2023 relatif au salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel de la République française du 21 avril 2023 (NOR: MTRT2310644V);

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête:

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, les stipulations de l'accord du 31 mars 2023 relatif au salaires, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 mai 2023.

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
P. RAMAIN

---

**Nota.** Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2023/16, disponible sur le site [www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc](http://www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc).



# ACCORD SALARIAL DU 25 AVRIL 2024

## PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à quatre reprises, les 14 décembre 2023, 12 janvier, 15 février et 11 avril 2024 dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

A l'issue de ces négociations, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

### **Article 1 : MESURES PORTANT SUR LES MINIMA (ARTICLE 42-2 DE LA CCB)**

Les salaires minima sont augmentés de 1,9 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 600 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

### **Article 2 : MESURES PORTANT SUR LE SALAIRE ANNUEL PLANCHER DES CADRES DE PLUS DE 50 ANS**

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 36.000€ bruts.

### **Article 3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article 4 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024.

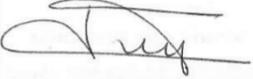
Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 5 : FORMALITÉS ET EXTENSION

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 25 avril 2024

En huit exemplaires

Association Française des Banques <i>Anéche Guat-Serrano</i> 	Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière
Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances <i>Beatrice LERIGNE</i> 	Fédération CFTC Banques
Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance <i>Anne BOUTINET</i> 	Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB / CFE-CGC <i>Frederic GUYONNET</i> 

## GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE AU 01/05/2024

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS					
	Annexe VI Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<b>Techniciens</b>					
niveau A	22 937	22 937	22 937	22 937	22 937
niveau B	22 937	22 937	22 937	22 937	23 199
niveau C	22 937	22 937	22 937	23 006	23 650
niveau D	22 937	23 318	23 974	24 640	25 338
niveau E	23 790	24 350	25 037	25 746	26 478
niveau F	25 822	26 424	27 176	27 951	28 766
niveau G	28 479	29 174	30 028	30 914	31 820
<b>Cadres</b>					
niveau H	31 351	32 110	33 082	34 068	35 091
niveau I	38 284	39 240	40 418	41 630	42 880
niveau J	46 255	47 402	48 826	50 299	51 808
niveau K	55 036	56 417	58 100	59 850	61 645

# GRILLE DE RÉFÉRENCE AU 01/05/2024 POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

EN EUROS				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
<b>Techniciens</b>				
niveau A	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau B	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau C	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau D	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau E	35 000	35 000	35 000	35 000
niveau F	35 000	35 000	35 000	35 958
niveau G	36 468	37 535	38 643	39 775
<b>Cadres</b>				
niveau H	40 138	41 353	42 585	43 864
niveau I	49 050	50 523	52 038	53 600
niveau J	59 253	61 033	62 874	64 760
niveau K	70 521	72 625	74 813	77 056



# ACCORD SUR LES INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/ VIOLENCES À L'ENCONTRE DES SALARIÉS DES BANQUES DANS LE CADRE DE LEUR ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DU 14 NOVEMBRE 2024

## Préambule

Conscients du développement des incivilités et des agressions/violences émanant de la clientèle et du public à l'encontre des salariés des banques dans le cadre de leur activité professionnelle, et de ses conséquences sur leurs conditions de travail, les partenaires sociaux ont acté leur engagement de suivre et prévenir ce phénomène dans un accord unanime, dès novembre 2006.

En effet, ces incivilités et agressions/violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et agressions/violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Depuis ce premier accord, les modes de relation avec la clientèle se sont étendus et diversifiés. En lien direct avec ces évolutions sont apparus de nouveaux types d'incivilités et d'agressions/violences auxquels peuvent être exposés les salariés dans l'exercice de leur activité.

Ces nouvelles formes d'incivilités et agressions/violences, qui s'ajoutent à celles en présentiel, sont liées à la dématérialisation croissante des relations avec la clientèle : incivilités et agressions/violences par téléphone (lors d'appels en agence ou sur les plateformes téléphoniques ...), par SMS, par courriel, par visio, chat, et également sur les réseaux sociaux. Ces dernières incivilités et agressions/violences, dites numériques, sont par ailleurs susceptibles d'être véhiculées par toutes formes de médias et sont visibles sur tous types d'écrans (ordinateurs fixes, portables, téléphones mobiles, tablettes...). Les outils de communication numériques apparaissent alors comme de nouveaux canaux de diffusion des incivilités et agressions/violences déjà existantes. Ils offrent en conséquence un potentiel démultiplié de diffusion et d'exposition notamment à travers les mises en copie, la traçabilité, l'anonymat, la « viralité », l'exposition sur les réseaux sociaux, etc.



Les partenaires sociaux sont conscients que le développement des incivilités et agressions/violences est largement en relation avec la dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la société. Ils considèrent cependant important que la profession joue pleinement son rôle pour prévenir, mesurer et contribuer à réduire ces comportements et accompagner les victimes.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans une démarche de prévention et de protection de la santé du salarié, conformément aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail.

Trois Accord nationaux interprofessionnels (ANI) font également référence en matière de violences externes :

- ◆ l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail,
- ◆ l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail,
- ◆ l'ANI du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail transposé dans la loi du 2 août 2021.

Compte tenu de la pérennisation des incivilités et agressions/violences et de leur extension via les nouveaux moyens digitaux et d'une façon plus générale de l'augmentation de la violence dans la société, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord pour une durée indéterminée.

C'est dans cet esprit et dans la continuité du précédent accord que s'inscrit aujourd'hui la démarche des partenaires sociaux de la branche qui, au-delà des mesures déjà prises par les entreprises (publication des tarifs, traitement des réclamations, médiation ainsi que formation à l'accueil. ..), vise à

1. Préciser les caractéristiques des incivilités et agressions/violences,
2. Identifier des mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés,
3. Préconiser des dispositifs d'assistance,
4. Évaluer les incivilités et agressions/violences.:

## **ARTICLE 1 : CARACTÉRISTIQUES DES INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/VIOLENCES**

### **■ ARTICLE 1-1 : CADRE ET DÉFINITIONS**

Entrent dans le champ de la démarche paritaire toutes les incivilités et agressions/violences commises par la clientèle ou le public dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié, en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique, échanges via les réseaux sociaux professionnels, visioconférence), tant dans le cadre habituel de son lieu de travail qu'en présentiel ou à distance, ou sur Internet.

Les incivilités et agressions/violences qui peuvent prendre la forme d'insultes, menaces ou agression physiques ou psychologiques exercées contre un salarié sont des manifestations de violence liées au travail. Elles vont du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

Les incivilités et agressions/violences sont définies comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elles relèvent de comportements incivils ou agressifs du public envers les salariés (Guide INRS Travailler en contact avec le public). Elles constituent un fait susceptible d'incrimination pénale.

### **■ ARTICLE 1-2 : FORMES DES INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/VIOLENCES**

Les incivilités et agressions/violences peuvent prendre la forme de manière exhaustive :

#### **◆ D'agressions verbales ou écrites :**

- ◆ **injures (R.621-2 du Code pénal),**
- ◆ **diffamation,**
- ◆ **insultes (R.624-4 et 132-77 du Code pénal) :**
  - d'ordre général,
  - racistes,
  - de nature sexistes ou sexuelles,
  - discriminatoires.

- ◆ menaces (directe, indirecte, concernant le salarié ou ses proches) :
  - de dégradations (R.631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal),
  - autres menaces - intimidations (R.623-1 du Code pénal),
  - de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal).
  
- ◆ **D'agressions comportementales :**
  - ◆ harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal),
  - ◆ chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal),
  - ◆ bruits et tapages injurieux (R.623-2 du Code pénal),
  - ◆ destructions et dégradations (actes) (322-1, R.635-1 du Code pénal),
  - ◆ de nature sexistes ou sexuelles.
  
- ◆ **D'agressions physiques :**
  - ◆ violences (Articles R.625-3, R.625-1, R.624-1 et 220-20 du Code pénal),
  - ◆ de nature sexistes ou sexuelles,
  - ◆ coups et blessures volontaires (Notion d'intention) :
    - articles R.625-3, R.625-1 et R.624-1 du Code pénal,
    - articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal.
  - ◆ obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal),
  - ◆ homicides (Articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal).
  
- ◆ **D'agressions « numériques » :**

Ces agressions couvrent les actes de dénigrement, d'injures, de menaces, ou de harcèlement, commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique (art. 222-33-2-2 du Code pénal).

Indépendamment des incidents susceptibles d'être sanctionnés pénalement, les parties signataires soulignent la grande diversité des formes que peuvent prendre les incidents liés aux incivilités et agressions/violences et contribuant ainsi à la dégradation de la relation clientèle (signes d'impatience, ton déplaisant, regard agressif...). Ce type de comportements plus bénins et ne pouvant en conséquence être recensés doit néanmoins faire l'objet d'une vigilance afin qu'ils n'évoluent pas en comportements agressifs pénalement répréhensibles.

## ■ **ARTICLE 1-3 : INCIDENCES DE CES COMPORTEMENTS**

Pour les salariés : les actes de violences physiques ou verbales portent atteinte à la dignité, au respect et à l'intégrité des personnes. La santé physique et psychologique des salariés peut en être altérée, y compris gravement, de manière immédiate mais également à moyen terme par des effets différés.

Pour les entreprises : impacts sociaux et humains, économiques, productifs, de réputation, les violences externes peuvent s'avérer lourdes de conséquences pour l'entreprise en divers coûts directs et indirects.

## **ARTICLE 2 : MESURES DE PRÉVENTION**

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et accompagne les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, s'exerce dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec la clientèle ou le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3 ci-après) contribuent à éviter que ces situations ne dégèrent en incivilités ou en agressions/violence.

### ■ **ARTICLE 2-1 : POLITIQUE D'INFORMATION ET DE TRANSPARENCE VIS-A-VIS DE LA CLIENTÈLE**

La politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle s'articule autour de :

- ◆ son information préalable en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers,
- ◆ une Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter, ... ),
- ◆ son information sur les différents canaux possibles pour réaliser ses opérations bancaires : agences, plateformes téléphoniques, bornes, application mobile et son accompagnement dans l'appropriation de ces outils.

### ■ **ARTICLE 2-2 : INFORMATION ET FORMATION DU PERSONNEL**

Tout salarié au contact avec la clientèle est potentiellement exposé aux incivilités et agressions/violences et bénéficie d'une action de formation appropriée.

Les actions de prévention et de traitement des incivilités et agressions/violences relèvent du DUERP et du PAPRI Pact pour prévenir et agir contre les incivilités et agressions/violences dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié.

Elles visent notamment à :

- ◆ adapter les comportements aux circonstances, ainsi qu'aux divers modes de gestion de la relation client notamment à distance (téléphone, visio, chat...),
- ◆ accompagner les salariés au contact de la clientèle, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, et par la formation continue y compris de la ligne managériale.

L'information et la formation interviennent en particulier à l'embauche du salarié, lors d'une première prise de poste dans une agence bancaire, ou une plateforme de relations clientèle, ou lorsque l'agencement ou le fonctionnement de l'agence est modifié, et que cela nécessite d'interroger les conséquences sur la sécurité.

L'information et la formation des salariés peuvent également consister en l'acquisition de techniques leur permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- ◆ formation à l'accueil,
- ◆ formation à la gestion des comportements :
  - détection des comportements potentiellement agressifs,
  - conduite à tenir pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel au management, à traiter des réclamations,
  - propositions de solutions en fonction des situations potentiellement conflictuelles pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur),
  - appréhension et gestion de l'agressivité numérique.
- ◆ formation du management : attitude à adopter, soutien des salariés pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence,
- ◆ formation du collectif, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression : attitude à adopter, insuffler un esprit de solidarité et d'entraide.

L'Ecole Supérieure de la Banque met à la disposition des banques des produits ou modules de formation sur la gestion des incivilités et agressions/violences.

Une plaquette d'information sera régulièrement actualisée au niveau de la branche professionnelle, après échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre d'un groupe technique paritaire « d'experts sécurité », afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et agressions/violences et les mesures d'accompagnement possibles après une agression. Elle sera mise à la disposition des entreprises bancaires.

Les entreprises s'engagent à mettre à disposition une information dédiée aux salariés exposés aux incivilités et agressions/violences de la clientèle selon des modalités qui leur sont propres

### ■ **ARTICLE 2-3 : ÉQUIPEMENTS**

Un certain nombre de dispositifs peuvent contribuer à prévenir ces incivilités et agressions/violences tels que, par exemple :

- ◆ dispositif d'alerte, télésurveillance,
- ◆ vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités et agressions/violences),
- ◆ enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates formes téléphoniques,
- ◆ signalétique extérieure pour préciser le type d'agence (ex. : pas de service de caisse/devises, horaires d'ouverture, etc.),
- ◆ agent de surveillance.

De même, les entreprises ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à réduire ou à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent avoir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions opérationnelles d'organisations en relation avec la clientèle.

## ARTICLE 3 : DISPOSITIFS D'ASSISTANCE

### ■ ARTICLE 3-1 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS AGRESSÉS

Les partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités et agressions/violences. Les entreprises établissent, adaptent et suivent ce dispositif d'accompagnement, qui donne lieu à procédure écrite pour assurer son efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des déclarations. Sont ainsi mises en place et portées régulièrement à la connaissance des salariés les solutions de déclaration et d'accompagnement. Elles prennent différentes formes afin de viser la systématisation et la facilitation des déclarations.

Les employeurs soutiennent les salariés subissant des incivilités ou agressions/violences graves qui souhaitent effectuer un dépôt de main courante ou de plainte, en apportant un appui à la fois managérial et juridique. Les partenaires sociaux soulignent, à ce titre, la nécessité de poursuivre les efforts en ce sens afin d'afficher une « tolérance zéro » à l'encontre des auteurs d'incivilités et agressions/violences.

#### 3-1-1 : Des mesures de soutien pour le salarié

Chaque incivilité ou agression/violence (cf. article 1-2) donne lieu à signalement suivant une procédure propre à l'entreprise, étant entendu que chaque incivilité ou agression/violence doit pouvoir être signalée par le salarié l'ayant subie.

Les incivilités ou agressions/violences peuvent donner lieu à une déclaration d'accident du travail même si le salarié n'a pas d'arrêt de travail ni d'atteinte physique. Une déclaration d'accident du travail est établie en cas d'incivilité ou agression/violence grave, quelle qu'en soit sa forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts du salarié l'ayant subie.

Des mesures d'accompagnement à la charge de l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé physique ou mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'évènement ou si le salarié victime ou témoin en exprime ensuite le besoin : accompagnement médical, social, soutien managérial, accompagnement psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres formes d'incivilités et agressions/violences. Elles peuvent s'accompagner de la présence d'un agent de surveillance ou d'un autre dispositif à chaque fois que

l'entreprise le jugera nécessaire.

Plusieurs acteurs peuvent accompagner le salarié dans ses démarches. Au sein de l'entreprise : RH, référents, représentants du personnel, médecine du travail et assistantes sociales de l'entreprise ; et à l'extérieur : médecine du travail et assistantes sociales de services interentreprises, dispositif de soutien psychologique, inspection du travail, défenseur des droits, tél 3919, ...

Un système de veille et d'assistance en lien avec la e-réputation de l'entreprise et des salariés peut être développé pour soutenir le salarié et sa e-réputation.

### **3-1-2 : Des mesures d'accompagnement juridique du salarié**

Lorsque les salariés en prennent l'initiative, il est important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.

A ce titre, le salarié qui décide de porter plainte pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte incluant la « domiciliation » du salarié à son adresse professionnelle. Cela s'inscrit dans un souci de protection et de sécurité du salarié dépositaire de la plainte.

Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.

En cas de violences physiques ou de menaces graves ou répétitives, quelle qu'en soit la forme, pouvant aussi porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.

L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité et agression/violence commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.

### **3-1-3 : Des mesures d'accompagnement RH du salarié**

Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les banques s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités et agressions/violences, au regard des postes disponibles.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une

mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir déclaré de tels agissements ou pour avoir témoigné.

### ■ **ARTICLE 3-2 : DISPOSITIFS DE TRAITEMENT COMMERCIAL DES CLIENTS AUTEURS D'ACTES D'INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/VIOLENCES**

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités et agressions/violences y compris numériques, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Les entreprises prennent toutes mesures appropriées et graduées vis-à-vis de leurs auteurs, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement, changement de portefeuille, mesures pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

## **ARTICLE 4 : ÉVALUATION DES INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/VIOLENCES**

### ■ **ARTICLE 4-1 : RECENSEMENT ET ANALYSE**

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic de la situation des incivilités et agressions/violences en collectant des informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention et d'accompagnement adéquates, les entreprises procèdent à :

- ◆ un recensement annuel des incivilités et agressions/violences selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- ◆ les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier au sein de la commission SSCT ou l'instance de représentation adaptée.

### ■ **ARTICLE 4-2 : INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

Les entreprises bancaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CSE, commission SSCT ou autre), au fil de l'eau et/ou périodiquement de l'ensemble des incivilités et agressions/violences dont ont été victimes les salariés. Elles communiquent annuellement, lors d'une réunion du CSE, de la commission SSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et agressions/violences, et l'informe des circonstances des agressions et lui présente le dispositif de prévention mis en place et les actions d'information et de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menace grave quelle qu'en soit leur forme pouvant porter atteinte à la santé mentale, la commission SSCT ou l'instance de représentation compétente est informée rapidement par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression, tout au plus dans les quinze jours de la réception de la déclaration d'accident du travail.

## **ARTICLE 5 : GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un Groupe Technique Paritaire, en application de l'article 7 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui a pour mission de procéder une fois par an à l'évaluation du phénomène des incivilités et agressions/violences notamment à partir de la fiche de recensement - figurant en annexe de l'accord - élaborée paritairement au niveau de la branche professionnelle.

## **ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- ◆ de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord,
- ◆ de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

## **ARTICLE 7 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

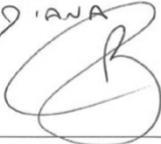
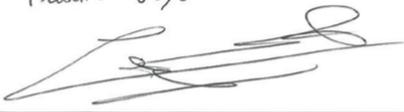
Elles se substituent à tout accord antérieur ayant le même objet qui devient caduc.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris le 14 novembre 2024, en huit exemplaires.

<p>Association Française des Banques Amélie Guat-Serrano </p>	<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière Mireille HERRIBERRY </p>
<p>Fédération CFDT Banques et Assurances Béatrice LAFIGNEL </p>	<p>Fédération CFTC Banques BRASEVIC DIANA </p>
<p>Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance BOUTCHET Anne Zlaun </p>	<p>Syndicat national de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC Frédéric Guyonnet </p>



## CARACTERISTIQUES DE CES INCIVILITÉS ET AGRESSIONS/VIOLENCES

Nous vous remercions de bien vouloir nous préciser quelles sont les évolutions constatées en matière d'incivilités et agressions/violences et notamment sur leurs caractéristiques et circonstances.

A collection of handwritten marks, including several distinct signatures and a large, dense scribble in the center. The signatures are located at the top left, top center, and top right. The scribble is positioned below the top center signature.



# ACCORD SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DU 13 DÉCEMBRE 2024

## Préambule

A la suite d'un premier accord de branche relatif au parcours professionnel des représentants du personnel<sup>1</sup> prorogé en 2020, et au regard du bilan d'application présenté en Commission paritaire de la banque<sup>2</sup>, les partenaires sociaux signataires entendent, par ce nouvel accord, poursuivre leur engagement en faveur d'un dialogue social de qualité qui contribue à la performance durable des entreprises et aux équilibres individuels et collectifs de la communauté de travail.

L'évolution du cadre législatif<sup>3</sup> des Instances représentatives du personnel (IRP) renforce la nécessité d'intégrer l'engagement des salariés à l'exercice d'activités syndicales et sociales à leur parcours professionnel.

Après plusieurs séances de négociations, le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche de la banque de s'engager mutuellement afin de :

- ◆ poursuivre le développement de 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 des compétences développées dans le cadre de son/ses mandat(s) ;
- ◆ anticiper et valoriser le retour à l'activité professionnelle à l'issue des mandats ;

1 29 février 2016.

2 Session du 11 février 2021.

3 Ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017, et n°2017-1718, ainsi que la loi de ratification n°2018-217.

- ◆ développer l'information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel ;
- ◆ développer les compétences économiques et sociales des porteurs de mandats appelés à exercer un mandat de niveau national ;
- ◆ faciliter l'inclusion d'un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

Ainsi, dans ce nouvel environnement, les partenaires sociaux soulignent l'importance de développer des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel, et de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat représentatif dans la perspective de leur évolution professionnelle.

## **Chapitre 1 : LE CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord propose un ensemble de dispositions ayant pour objectif de concilier l'exercice par un salarié d'une activité syndicale ou sociale avec son activité professionnelle par des mesures d'accompagnement, de suivi, d'organisation, de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des mandats.

Afin de mieux prendre en compte la diversité des situations, ces dispositions sont adaptées selon le temps passé par le salarié à l'exercice de fonctions de représentation syndicale ou sociale. A ce titre, il est rappelé qu'il appartient au salarié d'informer sa hiérarchie en amont de ses absences liées à l'exercice de ses mandats.

Ainsi, les parties au présent accord distinguent deux catégories de salariés porteurs de mandats syndicaux ou sociaux :

- ◆ le porteur de mandat de type A dont le temps passé à l'exercice de ses mandats est inférieur à 50 % de son temps de travail conventionnel ;
- ◆ le porteur de mandat de type B dont le temps passé à l'exercice de ses mandats est supérieur ou égal à 50 % de son temps de travail conventionnel.

Le temps passé à l'exercice des mandats syndicaux ou sociaux pris en compte, est celui réalisé en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles qui les régissent (heures de délégation, réunions d'instances, temps de transport, ...).

## Chapitre 2 : MESURES MISES EN ŒUVRE LORS DE LA PRISE DE MANDAT

### ■ 2.1 L'entretien de prise de mandat

Au début du mandat, l'employeur organise un entretien individuel dit de « prise de mandat ».

Sont bénéficiaires de cet entretien de « prise de mandat » les représentants du personnel qui prennent pour la première fois un mandat.

L'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner pour cet entretien par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise 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 du poste de travail et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat ;
- ◆ les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle, ... ) ;
- ◆ les besoins de formation ou d'accompagnement ;
- ◆ l'accès à l'information et l'organisation des modalités de communication pour les porteurs de mandats de type B, par exemple, par la mise à disposition éventuelle de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

La situation professionnelle du salarié est également abordée lors de cet entretien.

Cet entretien est organisé suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel dans des délais fixés par l'entreprise dans le cadre de son dialogue social. Il 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 un membre des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel, même si ce dernier peut être tenu concomitamment.

## ■ **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 porteur de mandat et son manager, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat est proposé par la branche.

Ce support rappelle, à titre indicatif, le rôle du représentant du personnel et reprend les thèmes à aborder lors de cet entretien.

### **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. Les entreprises conduisent des actions 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 Entretien en cas d'évolution des mandats**

En cas d'évolution des mandats impliquant une augmentation ou une diminution significative du temps passé à leur exercice, les porteurs de mandat peuvent solliciter un entretien avec leur manager afin d'évoquer l'évolution des modalités pratiques d'exercice des mandats au regard de l'emploi exercé et les besoins éventuels associés notamment en termes de formation ou d'accompagnement. Le manager peut également être à l'initiative de cet entretien.

Le manager ou le salarié peuvent solliciter la participation d'un membre des ressources humaines.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

## ■ 3.2 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. Ainsi, pourront être proposées, en compléments des dispositifs amenés par les organisations syndicales, des formations complémentaires de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux notamment dans le cadre de leur activité syndicale.

La montée en compétence des porteurs de mandat dans l'exercice de leurs fonctions représentatives est assurée tant par les organisations syndicales qu'au travers des sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Pour autant, les parties signataires considèrent qu'une démarche de formation certifiante organisée le cadre de la Branche destinée aux responsables syndicaux des entreprises est de nature à renforcer la construction d'un dialogue social de qualité en adéquation avec les enjeux du secteur bancaire. Cet engagement peut contribuer à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

### 3.2.1 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 développement des compétences, 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: Pro A, projets de transition professionnelle, CPF, VAE...

Ils sont par ailleurs soumis aux mêmes obligations que les salariés de leur entreprise en matière de formation professionnelle obligatoire, certifiante ou qualifiante<sup>1</sup>.

Les employeurs s'efforceront d'adapter les modalités d'accès aux formations en fonction du temps requis par l'exercice des mandats.

---

1 Les formations spécifiques aux métiers sont proposées mais ne s'imposent pas aux porteurs de mandats qui n'exercent pas d'activité professionnelle« métier» du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats.

### 3.2.2 La formation certifiante « culture économique et sociale »

Dans la continuité des formations certifiantes mises en place dans le précédent accord, la Branche propose une formation certifiante inter-entreprises, inscrite au répertoire spécifique ou à un bloc de compétences inscrit au Registre national des certifications professionnelles (RNCP), destinée aux représentants du personnel exerçant ou destinés à exercer un mandat national (couvrant l'entreprise, le groupe ou la branche).

Un échange a lieu en Commission Paritaire de la Banque préalablement à l'ouverture d'une nouvelle session de formation. Une information est publiée sur le site Internet de l'Association Française des Banques.

Les organisations syndicales de l'entreprise proposent une liste de candidats à la Direction de leur entreprise qui, après échange avec chaque organisation syndicale concernée, fera parvenir une demande d'inscription à la Commission paritaire de la banque. Celle-ci validera la candidature après avis de l'organisme de formation. Une vigilance particulière sera apportée pour que tout avis négatif d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat et à l'employeur. L'organisme de formation pourra proposer un parcours formatif permettant au salarié d'acquérir les compétences nécessaires afin d'intégrer une autre promotion.

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

Cette formation répond au cahier des charges suivant :

- ◆ Mesurer les enjeux actuels des politiques sociales et économiques d'entreprise ;
- ◆ Renforcer les fondements théoriques et les grilles de compréhension ;
- ◆ Développer des compétences clés sur les logiques économiques, financières, sociales et stratégiques afin d'être acteur d'un dialogue social ancré dans la réalité du contexte socio-professionnel ;
- ◆ Disposer d'une vision macroéconomique et nationale des sujets animant le dialogue social ;
- ◆ Maîtriser les moyens et outils appropriés pour exercer les missions syndicales et sociales ;

- ◆ Développer les compétences en communication, l'impact (à l'écrit comme à l'oral) et l'efficacité organisationnelle.

Cette action commune, qui s'inscrit dans le cadre de l'article 14.2 de « l'accord sur la formation professionnelle dans les banques » du 5 février 2020, est financée par le Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié qui souhaite s'inscrire dans cette démarche. Après échange et validation de l'entreprise, celle-ci peut abonder pour tout ou partie dans le cadre du plan de développement des compétences.

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.

Chaque année, un bilan est réalisé dans le cadre de la Commission Paritaire de la Banque.

### **3.2.3 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.

## **■ 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. Une appréciation des compétences développées en lien avec l'exercice de leurs activités syndicales et sociales est réalisée dans ce cadre.

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

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, 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.

Pour le porteur de mandat de type A, l'entretien d'évaluation professionnelle est mené par son manager. L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur le temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste de travail.

A la demande du représentant du personnel, un entretien complémentaire pourra être réalisé par un membre des ressources humaines.

Pour le porteur de mandat de type B, l'entretien d'évaluation professionnelle est réalisé par son manager ou par un membre des ressources humaines qui recueille au préalable l'avis de son manager en fonction du temps passé à l'exercice de son poste de travail.

Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le porteur de mandat peut solliciter la présence d'un membre des ressources humaines

Le manager ou le membre des ressources humaines évoque, si nécessaire, avec le porteur de mandat, le maintien de ses compétences opérationnelles et les modalités pratiques de ce maintien, en particulier lorsque celui-ci est de type B.

Pour les porteurs de mandats de type B qui, du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien des compétences en lien avec l'exercice du mandat défini au point 3.3.2 peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

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

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience et les compétences acquises 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 mais doit avoir lieu régulièrement et a minima à la fin du mandat (cf. article 4.1 supra) ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées lors de l'exercice des fonctions syndicales et sociales. Cette appréciation des compétences et de l'expérience est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

Cet entretien est également l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale ou sociale du porteur de mandat en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions. Il permet également d'identifier, si nécessaire, un parcours de formation.

L'identification et le suivi de ces compétences permettent de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leur parcours professionnel.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

Les entreprises sont invitées à utiliser l'ensemble des outils créés paritairement au niveau de la branche en les adaptant si nécessaire à leurs propres spécificités.

Les outils sont notamment les suivants :

- fiches compétences pour les mandats de : délégué syndical national ; délégué syndical ; élu du CSE ; secrétaire/trésorier du CSE ; membre de la CSSCT ;
- démarche méthodologique ;
- support d'entretien d'appréciation des compétences.

Les organisations syndicales peuvent contribuer à l'identification des compétences développées par le représentant du personnel dans l'exercice de ses mandats.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent à poursuivre leurs travaux en groupe de travail paritaire pour finaliser ou mettre à jour les outils précités. Pour les mandats de type paritaire, l'entreprise et les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur des outils paritaires de type « Mandascop<sup>1</sup> ».

### **3.3.3 L'entretien professionnel et de bilan**

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel ou l'entretien professionnel récapitulatif, 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

---

1 Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs : Savoirs, Compétences, Profils.

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 » 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 » ainsi que des besoins de l'entreprise ou du Groupe. La rémunération et l'évolution de la classification peuvent être abordées.

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

- ◆ porteur de mandat de type A: l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien.
- ◆ porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé :
  - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
  - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

### ■ 3.4. Rémunération et évolution professionnelle

#### 3.4.1 Évolution 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. Les entreprises veillent à prévenir toute forme de discrimination syndicale.

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 dépasse 30 % de la durée de travail, bénéficiant de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

### **3.4.2 Classification et évolution professionnelle**

L'examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences professionnelles effectivement exercées, appréciées dans le cadre des entretiens visés au point 3.3 du présent accord. A ce titre, l'expérience et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat sont appréciées afin de compléter les compétences professionnelles dans les décisions de changement de classification ou d'évolution professionnelle, dès lors qu'un lien existe avec celles-ci.

Toutefois, pour les porteurs de mandat de type B, la classification peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées, afin de prévenir toute forme de discrimination syndicales.

## **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.

Le salarié peut postuler à tout poste compatible avec ses compétences et expériences professionnelles. La candidature sera étudiée en veillant à ce que le mandat ne puisse le pénaliser.

### **■ 4.1 L'entretien de fin de mandat**

Un entretien a lieu en fin de mandat, le plus en amont possible lorsque la date de fin du mandat est connue, 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 » 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 son manager et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

- ◆ Porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien.
- ◆ Porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé
  - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
  - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

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 ; Ces compétences « mandat » sont, comme les compétences « métiers » des salariés, mises en regard des attendus des managers sur les postes qu'ils souhaitent pourvoir.
- ◆ 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.

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

A la suite de 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 être accompagnée 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 du CPF ; la demande doit être adressée à l'association « Transitions Pro » dont dépend le salarié et dans le respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CPF...

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Le bénéficiaire du bilan de compétences reçoit les résultats détaillés et le document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

### 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 Validation des Acquis et de l'Expérience (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 Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

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

### **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 : DISPOSITIONS FINALES**

### **■ 5.1 Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

### **■ 5.2 Portée de l'accord**

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

### **■ 5.3 Durée, révision et entrée en vigueur**

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

Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- ◆ de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord,
- ◆ de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Fait à Paris le 13 décembre 2024

En huit exemplaires

<p>Association Française des Banques Amélie Guat - Secrétaire</p> 	<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière</p>
<p>Fédération CFDT Banques et Assurances Béatrice Lospagnol</p> 	<p>Fédération CFTC Banques</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</p> 



# ACCORD SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES BANQUES DU 10 AVRIL 2025

## PREAMBULE

Les enjeux de transformation du secteur bancaire ont conduit les banques à engager, depuis de nombreuses années, une évolution continue innovante et structurante de l'organisation du travail et la relation au travail. Dans ce cadre, le télétravail a fait l'objet, sur plus d'une décennie, d'expérimentations et de développements via des accords collectifs ou des démarches concertées entre les partenaires sociaux.

Cette nouvelle modalité d'exercice de l'activité professionnelle s'est imposée comme un axe majeur. Le télétravail, rendu possible par l'évolution des technologies de communication ainsi que l'évolution des modes d'exécution du travail et de management, offre de nouvelles alternatives. Il répond aux attentes partagées par les salariés et par l'entreprise, à la fois :

- ◆ d'une évolution du travail vers plus d'autonomie et d'efficacité ;
- ◆ d'une contribution à la performance économique et sociale ;
- ◆ d'une amélioration de l'équilibre des temps de vie et des conditions de travail en particulier sur les temps de transports ;
- ◆ d'une contribution aux enjeux de neutralité carbone qui sont une priorité pour la branche. En effet, la pratique du télétravail a une influence bénéfique sur la réduction des gaz à effet de serre.

La lutte contre la pandémie survenue en 2020 a conduit les banques à déployer, dès le premier confinement, d'importants moyens humains et financiers pour mettre en place un travail à distance massif dans toutes les activités où ce mode de travail était possible, en développant des initiatives pour permettre le travail à distance pour des activités nécessitant une présence sur site.

Ce déploiement sans précédent a eu pour conséquence de lever les nombreuses incertitudes qui pouvaient subsister, tout en faisant entrer de façon proactive les salariés dont les managers dans ce nouveau mode de travail. Il a conforté la conviction du caractère incontournable du télétravail dans les entreprises du secteur bancaire.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la Banque ont sou-

haité, dans la continuité des accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 et du code du Travail, fixer par accord les grands principes du télétravail ainsi qu'un cadre de référence adapté à la profession pour accompagner les négociations d'accords d'entreprises qu'elles appellent à développer. Cet accord a également pour objectif de faciliter et d'encadrer la mise en place du télétravail dans les entreprises dans lesquelles les organisations syndicales ne sont pas présentes.

Les signataires du présent accord entendent ainsi poser et expliciter les principes qui régissent le télétravail dans les banques : le double volontariat à tout moment de la relation de travail ; le droit à la déconnexion et la préservation de la vie privée ; l'attention au maintien du lien social et à la préservation de la cohésion interne à l'entreprise.

Ils rappellent également le principe de l'égalité de traitement à tous les niveaux entre les salariés en télétravail et ceux exerçant leur activité sur site ou qui ne peuvent ou ne souhaitent pas réaliser leur activité en télétravail.

Enfin, si le télétravail s'affirme comme un progrès social et un vecteur d'efficacité économique, il convient de rester vigilant sur les impacts éventuels de sa pratique dans la durée.

Le présent accord doit contribuer à permettre aux salariés et aux entreprises de faire interagir positivement : autonomie et communauté de travail, digitalisation de la relation de travail et équilibre des temps de vie, engagement et meilleure prise en compte des aspirations de chacun. Il invite également à prendre en compte les enjeux de formation des salariés et du management inhérent au télétravail, de prévention des risques professionnels et de la nécessaire continuité du dialogue social.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

## C H A P I T R E 1 .

# DÉFINITION ET PRINCIPES DIRECTEURS DU TÉLÉTRAVAIL

### Article 1 : DÉFINITION

Les parties s'inscrivent dans le cadre de la définition donnée dans le préambule de l'ANI du 26 novembre 2020 : le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de

ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Elles distinguent le télétravail régulier ou occasionnel et le télétravail organisé dans le cadre de circonstances collectives exceptionnelles visées à l'article L. 1222-11 du code du Travail. Le télétravail exercé dans le cadre d'une situation de crise fait l'objet d'un chapitre dédié.

Elles rappellent que les formes de travail nomades ou itinérantes<sup>1</sup> de salariés dont le travail, du fait de leur métier, s'effectue régulièrement en mobilité hors des locaux de l'entité, ne peuvent être assimilées à du télétravail. Ces salariés peuvent être éligibles au télétravail lorsqu'ils ne sont pas en itinérance, si leur activité le permet.

## **Article 2 : LES PRINCIPES DIRECTEURS DU TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER OU OCCASIONNEL**

Le télétravail, en tant que modalité collective d'exercice de l'activité professionnelle, répond aux principes suivants.

### **■ 2.1 - Le double volontariat**

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe permanent du double volontariat pour le recours au télétravail, tant de l'employeur que du salarié.

Le télétravail n'est en effet ni un droit ni une obligation et doit s'effectuer sur la base du double volontariat - salarié et manager - et pouvoir être réversible à l'initiative du salarié ou du manager.

Ce principe implique la possibilité :

- ◆ pour l'employeur d'accepter ou de refuser par écrit motivé à un salarié la demande de télétravail au regard des conditions définies par l'accord ou la charte applicable ;
- ◆ pour le salarié d'exercer son activité dans l'entreprise totalement ou partiellement en télétravail et de refuser le télétravail sans avoir à justifier sa décision (sauf situation de crise ou mesure collective mise en œuvre par l'employeur pour tenir compte d'un contexte exceptionnel ; cf. chapitre 4).

Le refus du salarié d'accepter le télétravail ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction.

1 Le salarié itinérant est le salarié qui exerce par définition ses fonctions sur des sites différents de son entreprise et n'a donc pas de lieu fixe ou habituel de travail. Le salarié nomade est le salarié qui exerce ses fonctions dans d'autres lieux que son entreprise, chez des clients notamment.

## ■ 2.2 - La réversibilité

Sans préjudice de dispositions contractuelles individuelles, les parties au présent accord affirment le principe de la réversibilité du télétravail tant pour l'employeur que pour le salarié.

Cette double réversibilité implique la possibilité :

- ◆ **pour l'employeur** : de faire revenir, totalement ou en partie, un salarié, ou un collectif de travail (équipe, service, entité, activité, ...) en présentiel dans l'entreprise ou mettre fin unilatéralement à la situation de télétravail du salarié ou d'un collectif de travail. Cette décision est fondée sur un changement de situation au regard des conditions d'accès au télétravail définies par l'accord ou la charte applicable, dans le respect de la procédure spécifique éventuellement prévue et des prérogatives des représentants du personnel ;
- ◆ **pour le salarié** : de revenir, totalement ou partiellement, en présentiel à son poste de travail dans des conditions similaires, à tout moment de façon permanente ou temporaire, sans préjudice d'aucune sorte, selon les modalités spécifiques, notamment d'information préalable, éventuellement prévues dans l'accord ou la charte applicable à l'entreprise.

L'accord ou la charte fixe les conditions pratiques de mise en œuvre de la réversibilité du fait notamment de la perte des conditions d'éligibilité de l'activité professionnelle (procédure, délai de prévenance, préavis...).

## ■ 2.3 - Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion du salarié est un principe essentiel dans l'exercice de l'activité professionnelle, en particulier lorsqu'elle est effectuée en télétravail.

Le salarié, qu'il soit en télétravail ou en travail sur site, est soumis aux mêmes obligations et bénéficie des mêmes droits. Néanmoins, les caractéristiques du télétravail nécessitent un point d'attention particulier au regard de la porosité qu'il peut générer entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'employeur veille au respect d'un droit à la déconnexion, des durées minimales de temps de repos et de la vie personnelle et familiale. En vertu du droit à la déconnexion, le salarié n'est pas tenu de donner suite à une sollicitation professionnelle, quelle qu'en soit la nature, en dehors de ses horaires habituels de travail.

Les parties rappellent également les éléments développés au point 3.1.3 « le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée » de l'ANI du 26 novembre 2020.

Le droit à la déconnexion et ses modalités pratiques sont rappelés dans les communications et les actions de formation et/ou informations mises en place par l'entreprise à destination des salariés et des managers.

## ■ 2.4 - *Le maintien du lien social et la préservation de la cohésion sociale interne*

La préservation du lien social au sein de l'entreprise est un enjeu essentiel tant pour l'entreprise que pour les salariés.

L'articulation entre le télétravail et le travail sur site est nécessaire au maintien de bonnes conditions de collaboration et d'échanges au sein des équipes afin de prévenir tout risque d'isolement et continuer à assurer la performance de l'entreprise.

A ce titre, le télétravail à 100 % ne peut être une modalité durable et permanente de l'organisation du travail.

Les entreprises mettent en place les mesures permettant de préserver des jours de travail dans les locaux de l'entreprise qui ne peuvent être inférieurs, hors période d'absences, à 40 % du temps de travail habituel, sur une semaine, un mois calendaire ou autre période de référence en fonction de l'activité concernée, sauf dispositions spécifiques issues d'un accord collectif.

L'entreprise prend les mesures adaptées et diffuse les bonnes pratiques pour maintenir et faciliter les échanges, favoriser les dynamiques d'équipes, l'intégration des nouveaux embauchés, l'accompagnement des alternants et des stagiaires.

## C H A P I T R E 2 .

# LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL

### **Article 3 : LIEU(X) ET CONDITIONS DU LIEU D'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL**

Le télétravail s'exerce par principe dans le lieu de résidence principale du salarié. L'entreprise peut autoriser d'autres lieux externes à l'entreprise sous réserve exclusive que ceux-ci répondent aux conditions de sécurité et d'organisation fixées par l'entreprise. L'entreprise peut ainsi fixer l'impossibilité de télétravailler dans un tiers lieu externe compte tenu notamment de ses impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées.

A ce titre, le lieu de télétravail doit être sécurisé, notamment en étant conforme aux normes de santé et de sécurité en vigueur (électricité, incendie...), couvert par une assurance, disposant d'une connexion Internet de qualité avec un débit suffisant. Le secret professionnel ainsi que le respect de la confidentialité des données doivent pouvoir être respectés.

Le respect des normes et règles précitées sont basées sur une déclaration sur l'honneur du salarié qui est tenu de signaler à son employeur tout changement ponctuel ou permanent.

Les parties au présent accord rappellent les implications juridiques sociales et fiscales susceptibles d'être générées par l'exercice du télétravail en dehors du territoire national. A ce titre, l'entreprise peut limiter les lieux d'exercice du télétravail au seul territoire national sans préjudice des éventuelles conditions supplémentaires d'organisation qu'elle aura définies.

Le salarié doit informer son employeur du lieu d'exercice du télétravail et du respect des conditions fixées. Il l'informe de toute modification, y compris temporaire du lieu d'exercice du télétravail, afin de recueillir son accord préalable.

## **Article 4 : ÉLIGIBILITÉ AU TÉLÉTRAVAIL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES**

### **■ 4.1 Les critères**

Par le dialogue social et professionnel, l'entreprise fixe les critères d'éligibilité des activités professionnelles au télétravail et s'inscrit dans les principes cités au dernier paragraphe de l'article 2.1 de l'ANI du 26 novembre 2020 qui précise notamment qu'une analyse préalable des activités éligibles facilite sa mise en œuvre. Pour ce faire, les partenaires sociaux considèrent que le dialogue social professionnel permet d'identifier les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social.

L'éligibilité d'une activité télétravail est fonction des contraintes techniques, d'équipement, opérationnelles, de conformité et de gestion de risques, de sécurité (physique, informatique, logistique), et de compatibilité avec la nature de l'activité qui nécessite une présence sur site, en particulier dans la relation avec le client.

Elle ne doit en aucun cas avoir pour effet direct ou indirect de dégrader la qualité du travail fourni.

Ces critères peuvent impliquer une contrainte de proximité du lieu d'exercice du télétravail pour le salarié.

## ■ 4.2 - Application des critères

L'identification des activités pouvant être exercées en télétravail est fixée par l'entreprise en fonction des critères définis ci-dessus selon son processus décisionnel et hiérarchique interne.

L'éligibilité des activités au télétravail peut être modifiée par l'employeur, pour une durée déterminée ou non, en fonction de l'évolution du contexte professionnel interne ou externe, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Les critères d'éligibilité du poste sont appréciés tant sur le plan individuel que pour un collectif. Ainsi, une entreprise peut fixer un taux de présence minimal sur site pour un salarié ou un collectif de travail (service, entité, activité, ...) afin de répondre aux critères énoncés ci-dessus.

### **Article 5 : LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ AU TÉLÉTRAVAIL DES SALARIÉS**

Sans préjudice des conditions d'éligibilité du poste au télétravail (cf. article 4), l'entreprise fixe les critères d'éligibilité du salarié au télétravail au regard :

- ◆ de son expérience (ancienneté dans l'entreprise ou dans le poste, connaissance de l'entreprise, de l'environnement externe, ...)
- ◆ de sa situation (période d'essai, retour de longue absence, ...) ou de son contrat (CDI, CDD, alternant, stagiaire...)
- ◆ de sa capacité à respecter les dispositions de l'article 3 du présent accord ;
- ◆ de fournir un travail conforme aux attentes de sa hiérarchie dans un environnement distanciel ;
- ◆ de son autonomie dans la réalisation de ses tâches.

Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail dès lors que leur temps de travail est compatible avec les modalités de présence sur site prévues par l'accord ou la charte. Ainsi, pour les salariés à temps-partiel/temps-réduit sous forme de demi-journée(s) ou journée(s) libérée(s), le nombre de jours télétravaillés peut être adapté en fonction de leur temps de travail pour préserver une présence sur site.

L'éligibilité du salarié au télétravail peut être revue à tout moment pour une durée déterminée ou non.

La mise en œuvre de la réversibilité du fait de la perte d'éligibilité au télétravail du salarié, est traitée à l'article 8 du présent accord.

# L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL

### Article 6 : LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est mis en place dans l'entreprise par un accord collectif ou une charte unilatérale de l'entreprise. L'accord ou la charte traite des 5 points identifiés dans l'ANI du 26 novembre 2020 (§ 2.1).

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de privilégier la mise en place du télétravail par accord collectif dans le cadre d'un dialogue social actif.

L'accord collectif ou la charte précise les modalités pratiques de mise en place du télétravail pour les salariés de l'entreprise.

Il prévoit notamment les modalités de demande par le salarié et d'acceptation par l'employeur (forme, délai, ...), la mise en place de délais de prévenance en cas de changement concernant l'exercice du télétravail, d'une période d'adaptation, d'un calendrier de mise en œuvre progressive, l'accès des salariés à l'intranet de l'entreprise, les modalités de refus motivé par écrit de l'employeur ou du salarié.

En l'absence d'accord collectif ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, la période d'adaptation est d'une durée de 3 mois à laquelle l'employeur ou le salarié peut mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

L'accord collectif ou la charte prend en compte le besoin d'accompagnement des salariés et des managers tant sur les outils, la cyber sécurité, l'exercice du télétravail et les relations à distance, via par exemple des formations, le partage de bonnes pratiques ou des actions de sensibilisation.

Le manager est plus particulièrement accompagné par les Ressources humaines, notamment sur les spécificités du management à distance, le maintien du collectif, l'identification des risques d'isolement et des salariés en situation difficile, la charge de travail et l'équilibre des temps de vie.

Ces actions de formation ou de sensibilisation sont renouvelées régulièrement.

Le service de prévention et de santé au travail et service social du travail (lorsqu'ils existent) sont associés le cas échéant à la mise en place de ces mesures de prévention et d'accompagnement.

Les instances représentatives du personnel sont associées à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

L'entreprise peut également prévoir un suivi régulier par des enquêtes auprès des salariés et des managers afin de s'assurer du bon déploiement du télétravail et d'identifier les éventuels points d'alerte, notamment en intégrant des indicateurs genrés.

Des modalités spécifiques peuvent être envisagées concernant les nouveaux salariés, et les alternants ou les stagiaires afin de garantir leur bonne intégration et appropriation des codes de l'entreprise. Pour les alternants ces modalités visent également à faciliter le rôle du tuteur qui exerce un suivi renforcé.

## **Article 7 : LES RYTHMES DU TÉLÉTRAVAIL**

L'accord ou la charte précise le volume et les rythmes de télétravail possibles ainsi que le nombre de jours de présence minimum sur le lieu de travail habituel afin de prendre en considération notamment la préservation du lien social et de cohésion, telle qu'énoncée à l'article 2.4.

Ils peuvent être exprimés en nombre de jours par semaine, par mois, ou sur des périodes plus larges avec des répartitions fixes ou mobiles ou en pourcentage du temps de travail.

Le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

## **Article 8 : LES MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT, DE SUSPENSION ET D'ARRÊT DE L'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL**

L'exercice du télétravail doit pouvoir s'inscrire dans une relative souplesse. Il appartient à chacun d'assurer une présence physique dans les locaux de l'entreprise quand les besoins liés aux activités opérationnelles ou à des temps collectifs (séminaires, formations, journées d'équipes, ...) le nécessitent.

L'accord ou la charte prévoit les modalités pratiques d'aménagement ou de report de jours de télétravail (délai de prévenance, fréquence, délais de report, ...) à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'accord ou la charte fixe également les conditions de suspension ou d'arrêt du télétravail dès lors qu'une des conditions d'exercice du télétravail prévue par l'accord ou la charte (conditions relatives au lieu de travail, à l'éligibilité des activités ou du salarié, ...) n'est plus remplie, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail s'inscrit dans le cadre d'une procédure formalisée (procédure, information du salarié, délai de pré-

venance éventuel, ...) et peut être initiée tant par l'employeur que par le salarié. En fonction des situations, la suspension peut être immédiate ou respecter un délai de prévenance.

En l'absence d'accord collectif (ou de charte) ou lorsque celui-ci ne le prévoit pas, le délai de prévenance en cas de suspension du télétravail est de 3 jours calendaires sauf urgence signalée par l'employeur. Il est de 15 jours en cas d'arrêt du télétravail, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

La suspension, l'aménagement ou l'arrêt du télétravail à l'initiative de l'employeur, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel, est motivée auprès du salarié.

L'accord ou la charte prévoit les modalités d'échanges entre l'employeur et le salarié sur les suites à donner à une décision de suspension ou d'arrêt.

## **Article 9 : LA DURÉE DU TRAVAIL**

L'activité professionnelle demandée au télétravailleur et la durée du travail doivent être équivalentes à celles des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du salarié qui télétravaille y compris le respect du droit à la déconnexion.

Cet échange peut se tenir lors de l'entretien individuel d'évaluation.

Des formations sont proposées aux managers afin de mieux les accompagner dans cette démarche.

## **Article 10 : LES ÉQUIPEMENTS ET L'USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES**

Les parties se réfèrent au point 3.1.4 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Les entreprises fournissent les équipements informatiques nécessaires au télétravailleur. Sur préconisation de la médecine du travail, des aménagements spécifiques peuvent être prévus pour les salariés en situation de handicap. L'usage par le salarié de son propre matériel doit rester l'exception dans les conditions définies par l'entreprise, au regard notamment des enjeux de sécurité informatique.

Le salarié garantit le bon usage des outils fournis par l'entreprise aux seules fins professionnelles, et veille à la sauvegarde de leur intégrité et de leur fonctionnalité.

L'entreprise fournit au salarié un service approprié d'appui technique et assure l'entretien des équipements et les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des outils informatiques, dans un usage normal de ces équipements.

L'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'entreprise sensibilise les salariés aux bons usages des outils informatiques afin de limiter leur empreinte écologique ainsi que le respect des règles de sécurité, de déconnexion et d'équilibres de temps de vie.

## **Article 11 : LES FRAIS PROFESSIONNELS**

Les parties à l'accord se réfèrent à l'article 3.1.5 de l'ANI du 26 novembre 2020.

Il appartient ainsi à l'entreprise de participer à la prise en charge des dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle, après validation préalable de l'employeur.

Les modalités de participation aux frais professionnels sont un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur pour rembourser cette participation aux frais est réputée utilisée conformément à son objet.

Conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions prévues par le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord, cette allocation prévue par accord de branche est exonérée de cotisations et contributions sociales dans les limites supérieures fixées par l'URSSAF.

Au regard des dispositions de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, lorsque les travailleurs bénéficient des titres restaurants, il peut en être de même pour les télétravailleurs. Ces titres restaurants bénéficient des mêmes exonérations, sous les mêmes conditions, que pour les autres.

Les entreprises sont tenues de discuter des différents champs possibles des frais professionnels (fluides, consommables, repas, matériel lorsqu'il n'est pas fourni, assurance, ...).

## **Article 12 : LA COMMUNICATION AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL**

Les parties à l'accord rappellent l'article 3.3 de l'ANI du 26 novembre 2020 et soulignent l'importance de veiller à la mise en place des outils de communication permettant à l'ensemble des salariés en télétravail d'accéder aux informations diffusées par l'entreprise.

Les entreprises peuvent proposer des outils de communication qui facilitent les échanges entre les salariés et contribuent à la dynamique du travail en équipe.

Les communications et formations sur le télétravail évoquent les enjeux de la communication au sein de la communauté de travail et partagent, si possible, des bonnes pratiques à mettre en œuvre par les salariés et les managers. Elles sont rappelées à intervalles réguliers.

## **Article 13 : LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre de l'article 3.4 de l'ANI du 26 novembre et de l'ANI du 10 décembre 2020 sur la santé au travail. Elles soulignent l'importance de la prise en compte du télétravail dans la démarche d'analyse de risque visée à l'article L 4121-1 du code du travail qui fait l'objet d'une transcription dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP). Les risques auxquels les télétravailleurs sont exposés doivent être bien identifiés afin de permettre l'identification de mesures de prévention adaptées.

A ce titre, le CSE est informé et consulté de ces mesures prises dans le cadre du DUERP.

La CSSCT, lorsqu'elle existe, est associée conformément aux dispositions légales.

Les entreprises sont notamment vigilantes à l'identification des situations d'isolement, de violences familiales, de cyberharcèlement.

Elles associent les services de prévention et de santé au travail et le service social du travail lorsqu'ils existent.

Les partenaires sociaux participent à cette démarche dans le cadre de leurs prérogatives.

Les entreprises prévoient des actions de formation des salariés sur la prévention des TMS (troubles musculosquelettiques), la bonne utilisation des équipements de travail dont le travail sur écran et de l'environnement de

travail afin qu'ils contribuent activement à la prévention des risques professionnels.

Les salariés veillent à respecter les préconisations faites par l'entreprise et s'engagent à suspendre tout télétravail dès lors qu'ils ne pourraient pas respecter les conditions matérielles de travail du lieu d'exercice du télétravail.

Les diverses formations ou actions de sensibilisation à destination des salariés et des managers sur l'ensemble des implications du télétravail en termes de relations de travail, d'organisation du travail, de suivi et d'appréciation de la performance contribuent à la prévention des risques psycho-sociaux.

Les formations managériales abordent notamment les spécificités de l'animation d'une équipe à distance, l'attention particulière aux signes pouvant révéler des situations à risques pour les salariés, la mise en place d'un dialogue régulier pour anticiper les difficultés rencontrées par un salarié ou par une équipe.

Les actions de sensibilisation et modules de formation sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, ...) ainsi que d'accompagnement à la conduite des relations professionnelles entre collègues et avec leur manager et leurs modalités d'exercice contribuent également à cette prévention.

Un retour d'expérience régulier par les salariés et leurs managers permettra d'identifier les risques professionnels liés à cette organisation du travail particulière, de partager les bonnes pratiques et ainsi d'en améliorer les modalités. Il associera utilement le CSE, dans le cadre de ses prérogatives, et le médecin du travail.

Des échanges ont lieu dans le cadre du groupe de travail paritaire sur la santé au travail de la branche afin de contribuer au partage de l'information et des bonnes pratiques.

## **Article 14 : PRISE EN COMPTE DES SITUATIONS PARTICULIÈRES**

Conformément aux dispositions de l'ANI du 26 novembre 2020 et en référence aux articles L1222-9 et 5213-6 du code du Travail, les partenaires sociaux rappellent que la pratique du télétravail, dans les activités le permettant, peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante, ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés,

avec, le cas échéant, des préconisations d'aménagement de poste de la médecine du travail. A cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés, sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé au sein de l'entreprise.

Le télétravail est également un outil qui peut permettre de maintenir au travail les salariés qui rencontrent des difficultés à assurer temporairement une présence physique fréquente dans les locaux de l'entreprise, notamment les salariées durant leur grossesse et les salariés aidants.

A contrario, une présence importante voire totale sur site peut permettre de répondre à des situations particulières telles qu'isolement, violences familiales ou cyberharcèlement.

## **Article 15 : LA CONTINUITÉ DU DIALOGUE SOCIAL**

En référence à l'article 6.2 de l'ANI du 26 novembre 2020, les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Afin de leur permettre de maintenir le lien avec les salariés en télétravail, l'entreprise précise par accord collectif, ou à défaut par une charte, les modalités adaptées d'utilisation des outils numériques à destination des acteurs du dialogue social dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit syndical notamment de contact des salariés par les représentants du personnel pour l'exercice de leur mission relèvent des accords sur le droit syndical.

Les organisations syndicales et les instances de représentation du personnel élues fixent avec l'employeur les modalités d'organisation des réunions de négociation et d'instances afin de permettre la tenue de ces réunions tout ou partiellement à distance. Les entreprises fixent les conditions de respect de la confidentialité des débats.

Les équipements, notamment de communication, alloués aux porteurs de mandats syndicaux et sociaux sont adaptés afin de permettre l'exercice des mandats à distance dans de bonnes conditions.

Chapitre 4 Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

## **Article 16 : PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ (PCA)**

Les entreprises intègrent le recours au télétravail dans leur plan de continuité d'activité (PCA), qui est considéré comme un aménagement du poste à l'initiative de l'employeur.

Elles fixent notamment les modalités de déclenchement et de déploiement du PCA.

Sans préjudice des règles relatives à la consultation du CSE qui intervient rapidement sur le déploiement du PCA, les entreprises procèdent à un échange préalable dans la mesure du possible, par tous moyens, avec les délégués syndicaux centraux ou nationaux de l'entreprise et le secrétaire du CSEC ou, à défaut, du CSE sur le déclenchement du PCA et des premières mesures d'urgence qui sont mises en place. Elles prévoient notamment, lorsque le recours au télétravail est retenu, les modalités de communication des organisations syndicales auprès des salariés.

## **Article 17 : MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES OU DE FORCE MAJEURE**

Le télétravail pourra constituer une disposition mise en œuvre pour faire face à des cas de circonstances collectives exceptionnelles visée à l'article L. 1222-11 du code du Travail (notamment de situation de pandémie, de menace d'épidémie, de dérèglements environnementaux ou en cas de force majeure...).

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de prévoir dans l'accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail, lorsqu'ils existent, les conditions et modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des salariés.

Ses modalités (activités concernées, nombre de jours, organisation, ...) seront définies par l'entreprise avec un échange, préalable - dans la mesure du possible - à cette mise en place, avec les organisations syndicales représentatives et/ou le secrétaire CSEC ou à défaut du CSE. Elles peuvent également être traitées dans le cadre de l'accord collectif ou de la charte sur le télétravail.

Les modalités de mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure s'inscrivent dans le cadre des principes du chapitre 7 de l'ANI du 26 novembre 2020.

## DISPOSITIONS FINALES

### **Article 18 : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

### **Article 19 : PORTÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords collectifs portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

### **Article 20 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Un bilan intermédiaire sur la mise en œuvre de l'accord est réalisé à mi-parcours.

Les partenaires sociaux se réunissent dans les 6 mois précédents la date d'échéance du présent accord afin :

- ◆ de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- ◆ de renouveler ou de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 10 avril 2025  
En huit exemplaires

<p>Association Française des Banques</p> <p><i>Aurélien Garat - Secrétaire</i></p> 	<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière</p>
<p>Fédération CFDT Banques et Assurances</p> <p><i>Béatrice Lepoignel</i></p> 	<p>Fédération CFTC Banques</p> <p><i>Diana BRASEVIC</i></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</p> <p><i>Fredéric Guyonnet</i></p> 

# ACCORD SUR LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) DANS LA BANQUE DU 27 JUIN 2025



## Préambule

Le monde économique est engagé dans une mutation structurelle d'une ampleur inédite due à l'émergence des technologies digitales et en particulier de l'intelligence artificielle, à de nouvelles contraintes et régulations imposées par les régulateurs, ainsi qu'aux changements de modes de consommation. Ces évolutions affectent de façon croissante les banques qui doivent surmonter simultanément plusieurs ruptures de leurs fondamentaux historiques.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité de l'industrie bancaire, ainsi que la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences.

La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'alternance doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation en accompagnant l'évolution des besoins en compétences du secteur. Ils constituent un moyen incontournable pour accroître les compétences, maintenir l'employabilité des salariés et favoriser les passerelles entre les métiers.

Pour mener à bien cette transition, une évolution des compétences est nécessaire, avec notamment une accentuation du poids des compétences relationnelles et transversales dans l'exercice des métiers bancaires. De nouveaux métiers prendront une importance croissante et deviendront essentiels au développement de l'activité.

Par ailleurs, à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute un déficit de connaissance des métiers et des engagements de la Banque en tant qu'acteur socialement et durablement responsable, par le grand public. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la Banque, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux, une démarche de GPEC conduite par la Branche de la Banque doit apporter une plus grande visibilité et ainsi permettre :

- ◆ d'identifier, de mettre à jour et d'anticiper les grandes tendances d'évolution des emplois et des besoins en compétences des salariés ;
- ◆ de participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par l'entreprise ;
- ◆ de favoriser l'attractivité des métiers ainsi que de faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle ;
- ◆ de répondre aux enjeux de la transition écologique ;
- ◆ de porter une attention particulière aux conséquences pour les salariés et les entreprises de l'allongement de la durée de la vie professionnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent d'une démarche de GPEC de Branche qui :

- ◆ s'appuie sur les commissions paritaires mises en place dans le cadre de la Convention Collective de la Banque ainsi que sur l'Observatoire paritaire des métiers de la Banque ;
- ◆ favorise des enquêtes et études sur les métiers et les compétences, permettant de mesurer et de comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- ◆ propose une identification et une cartographie des métiers qui permette d'accompagner les entreprises ;
- ◆ promeut l'égalité professionnelle, en favorisant l'accès à tous les salariés quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier aux dispositifs d'information et de formation.

Elle conduit, dans ce cadre, les partenaires sociaux de la Branche à porter également attention à l'insertion des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap ou de maladie chronique.

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.

Il prend en compte le cadre réglementaire, conventionnel et les politiques d'emploi définies au sein de l'Opérateur de compétence (OPCO ATLAS).

Il se fonde également sur les constats et actions poursuivies depuis plusieurs années par les partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation dans



le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche, et des travaux menés par l'Observatoire des métiers de la Banque.

La CPNE préside aux orientations de la Branche en matière de gestion des compétences et de politique de formation professionnelle dont elle assure le suivi au travers du rapport sur la formation dans la Branche, publié chaque année.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la Branche : salariés, employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel, ...

Les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes.

## TITRE I

# **L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS : UN OUTIL AU SERVICE DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**

## **C H A P I T R E 1 .**

### **MISE EN PLACE DE L'OBSERVATOIRE**

La Branche s'est dotée par accord professionnel du 8 juillet 2005 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 ».

Cet Observatoire est défini dans ses principes à l'article 3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020. Les modalités de fonctionnement et d'organisation sont précisées dans les articles suivants.

#### **Article 1 : MISSIONS**

L'Observatoire est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la Branche de la Banque, des entreprises, des représentants du personnel, des salariés et de toute personne souhaitant connaître les métiers exercés dans la Banque.

Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi, des métiers et des compétences.

Il assure, au sein de la Branche, son rôle d'informations, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers et des compétences, permettant ainsi d'éclairer les politiques de Branche en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leurs propres démarches de gestion des emplois des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM).

Ainsi, l'Observatoire a pour vocation de :

- 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 réglementaires 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.

## **Article 2 : FONCTIONNEMENT**

L'Observatoire est organisé sous la forme d'une association « loi 1901 ».

Le fonctionnement de l'association est paritaire. Il est défini par ses propres statuts adoptés en conseil d'administration le 22 septembre 2020.

### **■ 2-1 Composition**

L'association est composée de deux délégations représentant à parité respectivement les employeurs et les organisations syndicales représentatives, relevant de la Convention Collective de la Banque.

Chaque organisation syndicale représentative dans la Branche désigne deux représentants au sein de la délégation salariée. Le nombre de représentants de la délégation des employeurs est identique à celui des représentants désignés par les organisations syndicales. Elles composent le Conseil d'Administration, instance décisionnaire de la structure.

La présidence et la vice-présidence de l'Observatoire sont confiées successivement et alternativement par période de deux ans à un représentant de chacune des délégations. Elles président le Conseil d'Administration.

Le bureau est également renouvelé selon le même calendrier. En plus du président, et du vice-président, le bureau comprend : un trésorier et un trésorier adjoint ; un secrétaire et un secrétaire adjoint, fonctions attribuées respectivement et alternativement par période de deux ans à chacune des délégations.

### **■ 2-2 Relations avec la CPNE et l'OPCO ATLAS**

L'Observatoire exerce ses missions sous l'égide de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) en cohérence avec les orientations prises dans les instances de l'OPCO ATLAS (financements, études transverses et en commun avec d'autres branches).

Il rend compte régulièrement auprès de la CPNE des travaux qu'il réalise et de leurs résultats.

L'Observatoire peut proposer des thèmes d'études à la CPNE ainsi que leurs priorisations. La CPNE débat et décide du programme de travail de l'Observatoire et de sa priorisation. Après délibération de la

CPNE, l'Observatoire fixe un planning des travaux à réaliser par ordre de priorité pour l'année à venir et les transmet à l'OPCO ATLAS.

### ■ **2-3 Réalisation des études prospectives, des études métiers et des enquêtes statistiques**

Les études sont menées sous la responsabilité du Conseil d'Administration de l'Observatoire par les salariés travaillant au sein de la direction des affaires sociales de l'Association Française des Banques (AFB), dédiés en tout ou partie aux travaux de l'Observatoire, dont le responsable de l'Observatoire. Compte tenu de la nécessaire neutralité que ceux-ci doivent avoir vis-à-vis des parties prenantes de l'Observatoire, ils doivent s'abstenir de participer à toute prise de décision concernant l'Observatoire lorsqu'ils portent une délégation de l'AFB en tant que représentant patronal dans les instances paritaires (OPCO ATLAS, ...).

Pour les études, ils peuvent s'adjoindre l'appui de prestataires extérieurs afin de compléter les connaissances et le savoir-faire de l'équipe.

Un projet de cahier des charges est présenté au Conseil d'Administration qui le traite selon les modalités définies par son règlement intérieur. Le choix du prestataire est opéré dans le cadre des marchés publics organisés par l'OPCO Atlas. S'il a été décidé de recourir à un prestataire extérieur, le choix de ce prestataire est finalisé par le Conseil d'Administration qui statuera après avoir étudié les réponses aux appels d'offres et mené les auditions des meilleures candidatures retenues.

L'examen par les membres du Conseil d'administration de l'Observatoire des candidatures aux appels d'offres s'effectue dans le cadre de réunions dédiées sur convocation du responsable de l'Observatoire. Ces réunions relèvent de l'article 9 a) de la convention collective de la Banque.

Le suivi des études est assuré par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire, qui organisent les contacts avec les entreprises de la Branche afin de recueillir les informations nécessaires aux études, mais aussi avec les Organisations Syndicales représentatives qui sont associées aux études au travers de notes écrites, d'interviews, de réunions de travail ou d'ateliers.

Le Conseil d'Administration est tenu informé des résultats intermédiaires et finaux préalablement à leur publication. Les salariés dédiés

aux travaux de l'Observatoire assurent les relations avec les prestataires extérieurs dont ils sont les interlocuteurs ainsi qu'avec leurs interlocuteurs de l'OPCO Atlas.

Le Conseil d'Administration veille au respect du cahier des charges, s'assure de la bonne réalisation des travaux, procède à des recommandations sur les modalités de mise en œuvre et participe à l'avancement des travaux. Il organise la restitution finale et la communication des études.

Les réunions du Conseil d'Administration et des groupes de travail paritaires dédiés aux études sont considérées, pour les salariés qui y participent, comme temps de travail et rémunérées en tant que telles au sens de l'article 9a) de la Convention Collective de la Banque.

Les enquêtes (profil de Branche, rapport de situations comparées, rapport sur la formation, etc.) visées à l'article 4 du présent accord sont réalisées par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire.

## ■ **2-4 Relations avec les Entreprises**

Les banques adhérentes de l'AFB participent aux enquêtes statistiques en fournissant les informations nécessaires, en particulier celles indispensables à la constitution et à l'actualisation des bases de données.

Les établissements bancaires apportent également leur expertise dans le cadre des travaux menés par les prestataires externes pour la réalisation des études prospectives.

Outre leur présentation publique, les études et enquêtes de l'Observatoire peuvent être présentées au sein des entreprises AFB (cf. article 6).

## **Article 3 : PROCÉDURE BUDGÉTAIRE ET FINANCEMENT**

Conformément à l'article 22-1 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques du 5 février 2020, « 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 Conseil d'Administration 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, [...] ».



Pour être éligible à la subvention de l'OPCO ATLAS nécessaire à la réalisation des études et des projets donnant lieu à un détail des dépenses effectivement engagées par l'Observatoire des métiers, l'Observatoire doit répondre aux trois missions principales qui sont d'identifier les enjeux en termes d'emplois et de compétences, de fournir les données nécessaires aux politiques de l'emploi, des formations et qualifications dans la Branche, et d'assurer l'information auprès des entreprises et des salariés pour l'accompagnement des parcours professionnels.

Afin de pouvoir mener à bien l'ensemble de ces missions et la réalisation de ses enquêtes et études, la CPNE établit au début du 3ème quadrimestre de chaque année son programme de travail priorisé pour l'année suivante en intégrant, le cas échéant, les propositions de l'Observatoire. Ce programme, validé par le Conseil d'administration de l'Observatoire et la CPNE est transmis à l'OPCO ATLAS pour en obtenir le financement.

La finalisation du programme, des priorités et du financement fait, le cas échéant, l'objet d'un échange entre l'OPCO ATLAS et l'Observatoire, en lien avec la CPNE.

Le budget établi avec l'OPCO ATLAS assure le financement pour chaque année civile du fonctionnement, des enquêtes et des études de l'Observatoire.

Le budget des enquêtes et études est présenté à la CPNE en complément du programme des enquêtes et études de l'année à venir. Il est généralement présenté à la CPNE d'octobre ou novembre de chaque année.

La gestion et le suivi des fonds alloués sont assurés par les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire qui en rendent compte régulièrement au Conseil d'Administration.

Pour la fin de chaque exercice comptable, les salariés dédiés aux travaux de l'Observatoire établissent les comptes. Ils assurent dans un délai de 4 mois après la fin de l'année civile l'arrêté et la validation des comptes conformément aux statuts de l'Observatoire et aux dispositions légales. Un commissaire aux comptes est prévu.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de maintenir la capacité de production d'enquêtes et études métiers ou thématiques réalisées par l'Observatoire, dont les moyens financiers et d'ingénierie doivent être préservés au titre de la Convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPCO Atlas et l'Etat.

## C H A P I T R E 2

# RÉALISATION D'ENQUÊTES ET D'ÉTUDES POUR ORIENTER LES ACTEURS DU SECTEUR

Pour l'ensemble de ces travaux, et pour la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques, des propositions d'améliorations des enquêtes ont été discutées avec les organisations syndicales et de nouveaux indicateurs intégrés aux enquêtes.

### **Article 4 : LES ENQUÊTES**

Au travers des enquêtes annuelles de l'AFB, l'Observatoire des métiers de la Banque agit au plus près des attentes et besoins de la Branche et des partenaires sociaux.

Les statistiques sont établies à partir des données transmises par les entreprises adhérentes de l'AFB.

Les indicateurs portent sur plusieurs années en fonction de l'historique disponible.

Ces enquêtes annuelles contribuent à l'analyse et au suivi :

- ◆ des conditions de maintien et d'évolution de l'emploi et des mobilités internes afin d'en assurer la prévision, la gestion et le suivi dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Ces indicateurs sont notamment suivis au travers du profil de branche sur l'emploi publié chaque année ;
- ◆ de la formation professionnelle pour disposer d'une vision d'ensemble régulièrement actualisée de l'effort de formation des entreprises ;
- ◆ de la situation comparée des femmes et des hommes en emploi dans le secteur bancaire, le suivi se faisant au travers du rapport de situation comparée publié chaque année ;

- ◆ des comportements et situations d'incivilité et agressions rencontrés dans les banques ;
- ◆ de la participation, de l'intéressement et de l'épargne salariale ;
- ◆ des rémunérations de base dans le secteur bancaire ;
- ◆ de l'application de la garantie salariale individuelle (GSI).

## **Article 5 : LES ÉTUDES « THÉMATIQUES » ET « MÉTIERS »**

Afin de dégager les tendances et les perspectives à moyen et long terme des enjeux d'emploi, de formation et de parcours professionnels au sein du secteur bancaire, l'Observatoire mène des études spécifiques par thème et par métier. Cette approche permet d'articuler réflexions stratégiques, expertises techniques et connaissances des acteurs de terrain.

A ce titre, les entreprises et les organisations syndicales représentatives de la Branche sont invitées à participer à la réalisation des études.

Les résultats sont autant d'outils d'aide à la décision s'adressant tant aux salariés qu'aux entreprises de la Branche.

Les études « thématiques » ou « métiers » menées par l'Observatoire des métiers font l'objet d'une présentation de leurs résultats devant la CPNE.

## **Article 6 : L'ACCÈS AUX ENQUÊTES ET ÉTUDES**

Les enquêtes et études menées par l'Observatoire font l'objet d'un plan de communication qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la Branche, salariés et entreprises.

L'Observatoire communique sur ses enquêtes et études via l'organisation de conférences, webinaires, podcasts et replays, ouverts à un large public. Ces contenus sont diffusés sur ses supports de communication actuels, tels que les sites internet et extranet de l'AFB, la newsletter, les réseaux sociaux.

Les enquêtes et études peuvent également être présentées aux partenaires sociaux et aux entreprises membres de l'AFB sur demande. Elles peuvent également être publiées via les canaux de la FBF, l'OPCO ATLAS, les médias et les organismes publics ou privés concernés.

Ces travaux permettent d'alimenter les réflexions et productions de la Commission Paritaire Transversale (CPT) « prospective et transformation des métiers » de l'OPCO ATLAS.

Dans ce cadre, l'Observatoire peut être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à d'autres branches, au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) « Banque, financements spécialisés et de marché », ou en collaboration avec d'autres SPP animées par l'OPCO ATLAS. Ces projets transversaux sont partagés au sein de la CPT « prospective et transformation des métiers » et l'Observatoire en informe la CPNE.

Les recherches statistiques et/ou prospectives font l'objet d'un suivi régulier, avec des mises à jour ou des renouvellements selon les besoins et les évolutions identifiées. Ce processus garantit une adaptation continue et permet d'ajuster les orientations en fonction des tendances observées, offrant ainsi des réponses pertinentes aux acteurs de la Branche.

## C H A P I T R E 3

# MÉTIERS REPÈRES ET EMPLOIS TYPES : IDENTIFIER ET CARTOGRAPHIER POUR AIDER À LA DÉCISION

### **Article 7 : ACTUALISATION DES MÉTIERS REPÈRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE**

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise afin, notamment, d'initier et d'accompagner au plus près des évolutions socio-économiques les politiques de formation et de recrutement.

Les partenaires sociaux mettent à jour régulièrement, par voie d'accord, l'annexe V de la convention collective de la banque au regard des évolutions économiques et technologiques que connaît le secteur bancaire. La dernière refonte a été effectuée par accord du 16 mars 2023 impliquant la mise à jour des métiers-repères dans la grille de classification définie à l'article 33 de la Convention Collective et toujours d'actualité.

### **Article 8 : CARTOGRAPHIE DES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ET EMPLOIS**

L'Observatoire maintient une veille continue afin de suivre l'évolution des tendances, détecter les mutations émergentes et ajuster les analyses en conséquence.

Dans ce cadre, une attention particulière reste portée à l'évolution des différentes catégories d'emplois qualifiés de « sensibles » et « en tension », selon les définitions suivantes :

- ◆ emplois sensibles : emplois présentant de fortes variations, soit en termes d'effectifs à la hausse ou à la baisse (approche quantitative), soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre (approche qualitative) ;
- ◆ emplois en tension : emplois présentant des difficultés importantes et récurrentes de recrutement.
- ◆ L'Observatoire continuera également à identifier et à analyser les métiers :
- ◆ en attrition, susceptibles de diminuer fortement en volume ;
- ◆ émergents, en réponse à de nouveaux besoins à fort potentiel, liés aux mutations économiques, technologiques, à l'évolution des contraintes réglementaires, ainsi qu'aux nouvelles attentes des clients/consommateurs.

En fonction de ces différentes évolutions, les fiches métiers disponibles sur le site de l'Observatoire seront tenues à jour.

## **Article 9 : ASPECTS TERRITORIAUX ET NÉCESSITÉS D'ADAPTATION DES EMPLOIS**

La Branche de la Banque s'engage à donner, en lien avec l'OPCO Atlas, aux Conseils Régionaux et aux autorités du ministère de l'Éducation nationale les informations utiles à la gestion des politiques de formation des territoires (émanant notamment de l'Observatoire, mais aussi de la CPNE ou en direct).

Dans cette dynamique, elle pourra également initier ou soutenir des actions territoriales en partenariat avec des acteurs spécialisés tels que l'APEC, les Rectorats, les missions locales ou d'autres organismes particulièrement engagés en faveur de la connaissance des compétences, diplômes et métiers bancaires et, plus largement, œuvrant pour l'orientation et l'insertion dans l'emploi. Ces actions pourront inclure des dispositifs d'accompagnement, des événements dédiés à la montée en compétences, ou encore des programmes spécifiques facilitant l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi.

## TITRE II.

# **ENCOURAGER LA MISE EN PLACE DE DÉMARCHES DE GEPPMM EN ENTREPRISE : UN LEVIER POUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Dans un contexte de transformations économiques, technologiques, sociétales et réglementaires, la Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM) constitue un outil clé pour accompagner l'évolution des métiers et des compétences. En intégrant cette démarche, les entreprises peuvent anticiper les besoins en qualifications, structurer l'accompagnement des parcours professionnels et renforcer leur attractivité.

La branche incite l'ensemble des entreprises de son champ, y compris celles de moins de 300 salariés, à mettre en œuvre une démarche de GEPPMM et rappelle qu'à défaut d'accord d'entreprise, une consultation spécifique du comité social et économique doit aborder ces sujets.

Afin de favoriser la mise en place de politiques de GEPPMM adaptées aux réalités des entreprises du secteur, la Branche s'engage à promouvoir et soutenir, au travers notamment de ses études, les initiatives visant à :

- ◆ encourager une culture de la gestion des compétences et des parcours professionnels, en mettant à disposition des outils méthodologiques et des ressources adaptées ;
- ◆ développer et renforcer les dispositifs d'accompagnement et de formation, en lien avec les organismes compétents et les partenaires sociaux ;
- ◆ encourager les établissements à travailler avec des partenaires spécialisés pour bénéficier d'un accompagnement sur la gestion des compétences, l'évolution des métiers et les parcours professionnels. Cela pourra passer par des dispositifs d'échange, des conseils personnalisés ou des programmes de formation adaptés aux besoins du secteur ;
- ◆ soutenir une dynamique d'anticipation des besoins en compétences, en mettant à disposition des entreprises des analyses sectorielles et prospectives sur l'évolution des métiers, en intégrant les enjeux liés à la diversité et à l'inclusion dans la gestion des parcours professionnels ;
- ◆ contribuer aux actions menées par les entreprises afin d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences et de prévenir les risques de désinsertion et d'usure professionnelle. Cette dynamique implique la construction de dispositifs pertinents en faveur du maintien dans l'emploi, au maintien de l'employabilité et à l'embauche des salariés expé-

mentés. Pour être pleinement efficaces, les politiques en faveur de l'emploi des salariés expérimentés doivent intervenir en amont de la fin de carrière et se déployer tout au long de la vie professionnelle, notamment via des temps clés entre l'employeur et le salarié en incluant les aspects liés à la prévention de la santé des salariés. Ainsi, outre des dispositifs d'entretien professionnels de mi-carrière ou équivalents, la visite médicale de mi-carrière, visée par l'article L 4624-2-2 du code du travail, est réalisée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail ou de l'employeur dans la tranche d'âge entre 43 et 50 ans. Cette visite peut également être initiée directement par le salarié.

À travers ces engagements, la Branche réaffirme l'importance d'une approche structurée de la GEPPMM, adaptée aux enjeux du secteur. 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.

### TITRE III

## **INTÉGRATION DANS L'EMPLOI, ÉVOLUTION ET MAINTIEN DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET DES PUBLICS PRIORITAIRES**

La Branche portera une attention toute particulière à l'intégration, l'évolution et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que des publics dits « prioritaires » définis par l'accord sur la Formation Professionnelle du 5 février 2020.

Ainsi, les partenaires sociaux ouvriront sans délai un Groupe de Travail Paritaire sur l'insertion et le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique.

Un bilan de ces actions est présenté à la CPNE.

## TITRE IV

# DURÉE, CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

### Article 10 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans. Les parties signataires engageront une négociation dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du présent accord.

Les partenaires sociaux assureront un suivi de l'accord au sein de la CPNE tous les deux ans, sur la base d'un bilan présenté par l'Observatoire : ils pourront, le cas échéant, le réviser même partiellement dans ses modalités ou ses objectifs à la demande d'au moins un des signataires de l'accord, en fonction du bilan réalisé.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025.

### Article 11 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Banque du 10 janvier 2000.

### Article 12 : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

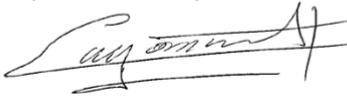
Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L.2261-23-1 du code du travail.

### Article 13 : DÉPÔT

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction générale du Travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2025

En 8 exemplaires

<p>Association Française des Banques Aurélie Guat - Serrano</p> 	<p>Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière Mireille HERRIBERRY</p> 
<p>Fédération CFDT Banques et Assurances Béatrice LEPAINOL.</p> 	<p>Fédération CFTC Banques Diana BRAJEVIC</p> 
<p>Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Anne BONNET -</p> 	<p>Syndicat national de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC Frederic GUYONNET</p> 

# INDEX LEXICAL



**Les références citées dans l'index  
renvoient aux principales pages.**

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Absences pour événements familiaux** : 18, 83-84, 97, 229

**Accident de travail** : 74, 78-79, 81, 366, 382, 391, 455, 458, 486

**Accord d'entreprise en l'absence de délégué syndical** : 195-199

**Alternance** :

- **Contrat d'apprentissage** : 69-70, 270, 285, 315-318
  - Apprentissage : 101, 177, 243, 270, 279, 287, 312, 319, 324-326, 329, 347-348, 350, 353,419,422
- **Contrat de professionnalisation** : 28, 69-70, 163, 169,177-178, 270, 285, 312, 315,319-325, 348, 381, 391
  - Action de professionnalisation : 320-322
  - Professionnalisation : 166, 179, 182, 285, 348

**Auxiliaire de vacances** : 17, 42, 337, 456

**CDD à objet défini** : 176, 182-187

**Classification** : 56-61, 102-108

- **Diplômes bancaires** : 428
- **Grille de classification** : 56-61, 67-68, 191, 319,
  - Glossaire : 100 -101
  - Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification conventionnelle : 102
  - Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification : 108,

**Commissions paritaires** :

- **Commission paritaire Approbation** : 195-199
- **Commission Paritaire de la Banque** : 23-30, 45, 48, 67, 96, 112-113, 124, 131, 195-197, 224, 226, 251, 257-258, 355, 466, 472, 490, 495-496
- **Commission paritaire en formation Recours** : 23-27, 45, 48, 96, 98-99,112-113, 257

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

- **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)** : 23, 27-30, 164, 168-169, 179, 187-189, 238, 251, 257, 278, 284-285 287, 310, 313-315, 319-321, 323-324, 326, 339, 340, 347-352, 355, 420, 427-428, 525, 527-530, 532-536

**Congé parental** : 77-79, 243, 250, 343

**Congés payés** : 75, 76, 80, 88, 89-91, 115, 116, 118, 119, 124, 129, 130, 258, 259, 335, 366

- **Année incomplète** : 124-125
- **Périodes d'absences** : 75-76, 78,80, 83-85
- **Réduction du temps de travail (RTT)** : 89, 114-123, 129-130, 133
- **Références diverses** : 42, 118-119, 123-124

**Convention collective** :

- **Adhésion** : 21
- **Application volontaire de la convention collective** : 20
- **Champ d'application** : 20

**Diplômes bancaires** : 428

- **Formations diplômantes** : 57-61, 64-65, 69, 177, 243, 253,314
- **Prime de diplôme** : 69

**Droit syndical et instances** : 31-39, 519

**Durée du travail** :

- **Cadres autonomes** : 118-120, 128-130
- **Cadres dirigeants** : 115, 117-118
- **Cadres intégrés** : 117-118
- **Compte épargne temps (CET)** : 124-127, 181, 258, 335, 404, 405
- **Forfait-jours** : 114-118, 129, 133, 333
  - **Convention individuelle de forfait en jours** : 118-119, 129-130
  - **Suivi et analyse** : 118-124, 132-134
- **Forfait en heures (horaire)** : 182, 323, 333
- **Temps de travail effectif** : 87-90,116,119, 130, 249, 332, 381, 391
  - **Formation et carrière** : 65, 166, 309-356

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Égalité professionnelle** : 227-228, 235-255

- **Femme/Homme** : 27-29, 83, 165, 167, 227-228, 235-255, 277, 284, 287, 312-313, 340, 348, 351, 353, 529, 531
- **Principes généraux** : 18, 27-29, 43

**Embauche / Recrutement** : 40-41, 163, 167, 171, 180, 181, 182, 185, 223, 237, 240-241, 244-245, 253, 310, 320, 326, 346, 347, 364, 379, 389, 411

- **Embauche des jeunes** : 176 -180 (cf. : stagiaire)
- **Non-discrimination à l'embauche** : 18, 43, 162-163, 174, 240, 244, 245
- **Priorité d'embauche** : 184-185

**Entretiens** :

- **Entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat** : 497-498
- **Entretien d'évaluation** : 62-63, 101, 247, 317, 325, 342, 496-497, 515
- **Entretien de fin de mandat** : 500-502
- **Entretien de mi-carrière** : 191, 536
- **Entretien de prise de mandat** : 492-496
- **Entretien professionnel<sup>1</sup>** : 63, 165-166, 243, 245, 250, 312, 330, 334, 342-345, 353,354, 425, 498-499, 515, 536

**Formation professionnelle** : 18, 28, 43, 63-65, 69, 87, 106, 163, 164, 166, 167, 238, 240, 242-243, 245, 253, 265, 268-272, 278, 287, 309-312, 327-340, 347, 349-351, 353, 379, 389, 419, 492, 494, 523, 525, 529, 531

- **Actions de formation** : 28, 64-65, 166, 180, 208, 242, 243, 248, 312, 320-321, 327-333, 336-340, 344-345, 349, 354, 419, 424-427, 447, 457, 480, 494-496, 498, 502, 510, 513, 517
- **Actions de formation en situation de travail (AFEST)** : 329-330
- **Atlas (Opérateur de compétences)** : 264-290, 313, 314, 319,

<sup>1</sup> La loi du 5 mars 2014 a remplacé tous les entretiens spécifiques par l'entretien professionnel. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié le cadre des entretiens professionnels. Les dispositions de branche encadrant les entretiens professionnels se trouvent dans l'accord AFB relatif à la formation professionnelle, du 5 février 2020.

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

- 321,323, 324, 326, 330, 339, 340, 342, 346-355, 426, 427, 427, 524, 527-534
- **Bilan de compétences** : 65, 166, 168, 345, 503
  - **Congé individuel de formation (CIF)** : 65
  - **Conseil en évolution professionnelle** : 269, 323, 326, 336-338, 341, 345, 504
  - **Contrat d'apprentissage** : cf. Alternance
  - **Contrat de professionnalisation** : cf. Alternance
  - **Compte personnel de formation (CPF)** : 269-270, 323, 327, 331, 333-336, 343-344, 496
  - **Égalité d'accès à la formation professionnelle** : 28, 43, 163-164, 167, 180, 242-254, 269, 311-312, 340,349, 492, 494
  - **Formation managériale sur la gestion du harcèlement** : 208
  - **Formation sur la gestion des incivilités** : 480-482
    - Accord : 476-487
    - Prise en charge des actions de formation : 64, 177, 180, 269-270, 309-356, 426-428
  - **OPCO ATLAS** : 314, 319, 321, 323-324, 326, 330, 339-342,346-352, 355, 426-427, 524, 527-534
  - **Période de professionnalisation** : 164, 167-168, 171
  - **Plan de formation/plan de développement des compétences** : 323, 327, 330-345, 352-354, 419, 494, 496
  - **Tutorat (tutorale)** : 65, 166, 190, 324-326, 329, 340, 348, 426-427, 502, 514
  - **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : 167-168, 185, 189, 328, 334, 346, 419, 423, 428, 494, 503-504

**Garantie salariale individuelle (GSI) :**

- **Calcul de la GSI** : 67-68
- **Enquête** : 532
- **Grille de référence** : 67, 109
- **Grille de référence (à l'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2013)<sup>1</sup>** : 232
- **Grille de référence (au 1<sup>er</sup> avril 2023)<sup>1</sup>** : 469
- **Grille de salaires annuels (au 1<sup>er</sup> mai 2024)** : 474
- **Modification du taux de la GSI** : 226-227,466

<sup>1</sup> Au premier janvier 2013, au 1<sup>er</sup> avril 2023).

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :**

165,176, 187-189, 191, 278, 313, 349-351

- Accord GPEC : 523-538
- Emplois sensibles : 534
- Entretien d'évaluation professionnelle : 62-63,188
- Entretien de gestion de carrière : 497
- Métiers / emplois en tension : 313, 339, 352, 425, 534
- Outils collectifs : 532, 535
- Outils de la GPEC adaptés aux PME/TPE : 187-188,191
- Outil GPEC : 165, 176, 187-189, 191, 350,

**Harcèlement :**

- Accord relatif au Harcèlement et à la violence au travail : 202-213
- Agression comportementales / harcèlement : 477
- Caractéristiques du harcèlement : 205, 209
- Cyberharcèlement : 517, 519
- Formation managériale sur la gestion du harcèlement : 206-208
- Gestion des situations de harcèlement : 210- 211
- Identification des situations de harcèlement : 209
- Médiation : 211
- Mesures d'accompagnement des victimes : 212
- Mesures de prévention : 206-208

**Inaptitude :** 43, 46, 337

**Incivilités :**

- Accord sur les incivilités et des agressions/violences à l'encontre des salariés : 476-487
- Caractéristiques des incivilités : 478-480, 489
- Mesures d'accompagnement des salariés victimes : 483-485
- Recensement des Incivilités : 488

**Intéressement / Participation :** 73, 84, 228, 229, 250, 262, 358-361, 364-369, 376, 400, 403-406, 526, 532

- Annexe 1 - accord d'entreprise type : 388-396

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

- **Annexe 2 - modalités d'application** : 397-399
- **Annexe 3 - supplément d'intéressement** : 400
- **Avenant à l'accord d'intéressement de branche des banques** : 375-386
- **Réserve spéciale de participation** : 360, 364-369, 403, 411

**Invalidité** :

- **Déblocage anticipé des sommes épargnées** : 369-370, 412
- **Indemnisation** : 74, 82
- **Renonciation de l'utilisation des droits à congés** : 126-127

**Jours fériés** : 92, 115-116, 119, 129-130, 133, 258-259**Licenciement** : 17-18, 23, 26, 43, 181, 333, 337, 345

- **Pour condamnation pénale** : 49
- **Pour motif disciplinaire** : 45, 48-49
  - **Commission paritaire en formation recours** : 23, 26,98
  - **Indemnisation** : 48-49
- **Pour motif économique** : 17-18, 49-50, 96
  - **Indemnité conventionnelle** : 52-53
  - **Ordre des licenciements** : 18, 50-52
- **Pour motif non disciplinaire** : 46-47
  - **Indemnité conventionnelle** : 47
  - **Reclassement** : 51, 185

**Livret d'épargne salariale** : 364, 384-385, 394, 395, 411**Maladie** : 41, 74, 78-81, 85, 97, 123, 185, 344

- **Cure thermique** : 78-81
- **Maladie chronique** : 518, 524, 536
- **Maladie professionnelle** : 79, 366, 382, 391, 458
- **GPEC** : 524
- **Indemnisation** : 78-81, 123
- **Intéressement / Participation** : 366, 382, 391
- **Télétravail** : 514
- **Temps partiel thérapeutique** : 80
- **Visite médicale de mi-carrière** : 536

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Maternité / Paternité / Adoption :**

- Accès à la formation pendant et après le congé de maternité : 243, 249-250
- Congé d'allaitement : 77
- Congé de maternité : 75-79, 243, 246, 249
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : 84, 228-229, 250
- Congé supplémentaire : 75-79, 249-250
- Entretien professionnel : 343-344
- Garantie d'évolution salariale : 123, 246-247, 249-250
- Gestion des carrières après un congé de maternité : 250
- Indemnisation : 75-77, 250
- Intéressement / Participation : 249-250, 366, 370, 382, 391
- Références diverses : 97, 254

**Médecine du travail (service de santé au travail interbanques) : 217-224****Métiers repères : 50, 188, 191, 311, 313, 319,321, 524, 526**

- Classement des métiers repères par famille : 172
- Égalité Femme/Homme : 227, 228, 237, 241-242, 246, 247, 254
- Liste des métiers repères et emplois-types : 103-107, 533-534
- Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification : 61, 108

**Mobilité :**

- Mobilité (notion prise au sens large) : 163, 166, 167, 265, 311, 312, 344, 484
- Mobilité fonctionnelle : 63,163, 212, 245, 249, 312, 427, 484, 503
- Mobilité géographique : 63, 244, 245, 249, 336, 344, 508
- Mobilité professionnelle : 64,163, 176, 240, 244, 245, 249, 311, 312, 328, 352

**Non-discrimination: 18, 31, 43, 162-164, 174, 212, 235, 239-240, 242, 244, 245-247, 249, 485, 499-500****Pacte civil de solidarité (PACS) : 18, 83, 369-371, 412**

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Pacte de responsabilité (relevé de conclusions) :** 245

**Participation:** 73, 84, 228, 229, 250, 358, 360, 361, 364-369, 376, 403-406, 411, 526, 532

- Plan d'épargne inter-entreprises (PEI) : 181, 357-374, 383-384, 393-394, 402, 406
- Plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO-I) : 357, 362, 367, 401-417
- Réserve spéciale de participation (RSP) : 360, 364-369, 403, 411

**Période d'essai :** 17, 40-42, 53, 95, 180, 183, 317

**Portabilité des droits :** 176, 181-182

- Épargne salariale : 181, 414
- Prévoyance : 181

**Préavis :** 22, 41, 48-49, 53-54, 125, 186, 260

**Prime de transport :** 42, 70, 110

**Rémunération :** 66-72

- Absence : 75, 77, 84, 92, 123, 126
- Aménagement et réduction du temps de travail : 117, 120, 123, 129
- Classification : 56, 66-67
- Contrats spécifiques :
  - Auxiliaires : 17, 42
  - CDD à objet défini : 17, 183-187
  - Contrat de professionnalisation : 317-318, 321-322, 331, 332, 339
- Égalité de rémunération : 43, 163, 227-228, 237-238, 245-247, 249, 254
- Indemnités : 111
- Intéressement : 378, 381, 388, 390
- Formation : 340, 426, 427, 503, 526
- Garantie salariale individuelle : cf. Garantie salariale individuelle : 67-69

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

- Grille des salaires : 67
- Maintien dans l'emploi (sénior) : 164, 167
- Minima conventionnels : 56, 66-69, 440
- Non-discrimination : 43, 163, 499
- Plan d'épargne : 359, 361, 365, 405, 406
- Prime : 69, 110
- Progression du niveau de classification : 69
- Salaire de base : 47, 52, 54, 66-67, 76-78, 80, 81-82, 164, 237, 246-247, 254, 499, 532
  - Calcul des indemnités : 47, 52, 54, 79-80
  - Composition du salaire de base : 66, 117, 120, 123
- Santé au travail : 221-223
- Suspension : 45
- Treizième mois : 66

**Représentants du personnel (parcours professionnel) : 490-505**

- Champ d'application : 491
- Entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat : 497
- Entretien d'évaluation professionnelle : 496
- Entretien de fin de mandat : 500-501
- Entretien de prise de mandat : 492-493
- Entretien professionnel et de bilan : 498
- IRP : 251

**Retraite : 54-55, 167, 171**

- Accord relatif aux retraites professionnelles bancaire : 137-157
- Accompagnement / départ à la retraite : 341
- Départ volontaire à la retraite (procédure et indemnités) : 17-18, 54, 167, 341
- Épargne salariale : 359, 363, 402, 412-413
- Mise à la retraite (procédure et indemnités pour mémoire) : 17-18, 23, 27, 55, 99, 162, 167

**Avertissement**

Nous vous invitons à tenir compte des éventuelles évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de la Convention collective de la banque de 2000 et des différents accords intégrés dans la présente édition.

**Sanctions :**

- **Sanctions (accord)** : 19, 134, 136, 175, 194, 201, 216, 234, 256, 263, 438, 444, 463, 471
- **Sanctions (notion prise au sens large)** : 203, 212
- **Sanctions disciplinaires** : 26, 45, 213
- **Sanctions pénales** : 202, 205

**Sécurité des agences bancaires** : 16, 19, 445-459, 461-462

**Stagiaire (stage)** : 65, 179-180, 190, 353, 379, 389, 456, 510, 512

**Télétravail** : 248, 506-520















Association Française des Banques

18, rue La Fayette  
75440 Paris cedex 09

tél. : 01 48 00 52 52

[www.afb.fr](http://www.afb.fr)

Prix : 45 €<sup>TTC</sup>

