

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – **BANQUE**
(5^e édition. – Décembre 2000)
(Nouveau texte)

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION CONTINUE :
OBSERVATOIRE ET PROFESSIONNALISATION
NOR : *ASET0550014M*
IDCC : *2120*

PRÉAMBULE

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, a pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Dans ce sens, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé, le 29 novembre 2002, une déclaration commune sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises bancaires s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

C'est dans cet esprit que la branche a mené en 2002 et 2003 une étude paritaire sur les nouvelles technologies, les changements organisationnels et les conséquences sur l'emploi et la formation dans les banques.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à un contexte démographique qui se traduit à la fois par des départs en retraite probablement très nombreux durant la décennie à venir, qui devraient entraîner des flux importants

de recrutements, et par un allongement des carrières dû en particulier à l'impact de la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites, qui va entraîner un vieillissement de la population au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions qui se sont accélérées depuis la signature de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des nouveaux instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle, et ce, au profit commun des entreprises et de leurs salariés. De ce point de vue, il leur appartient de définir par le présent accord, ainsi qu'en commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque, les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modes de répartition des financements mutualisés au sein de l'OPCA Banques.

La professionnalisation et le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constituent l'objectif fondamental de la formation professionnelle, ce qui permet à la fois le développement économique des entreprises, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.

La branche professionnelle doit au travers des différents instruments dont elle dispose, en particulier les contrats et périodes de professionnalisation, concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins 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 45 ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle enrichissante dans la banque d'aujourd'hui ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail, et en particulier, les salariés les plus vulnérables (notamment les salariés handicapés).

La mise en œuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs, en particulier pour les contrats de professionnalisation au titre I^{er} du présent accord et pour les périodes de professionnalisation au titre V du présent accord. Il appartient à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (titre IV du présent accord) de faire un rapport à la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque qui devient commission paritaire nationale de l'emploi de la banque à la signature du présent accord. Ce rapport porte sur le respect de ces priorités (sans ordre préférentiel) dans le cadre des financements mutualisés (titre V du présent accord).

La branche professionnelle veille à ce que son OPCA et son centre de formation de la profession bancaire accordent une attention particulière aux moyennes, petites et très petites entreprises afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

L'AFB et les fédérations syndicales de la profession entendent conclure un accord global sur la formation professionnelle qui couvre l'ensemble des dispositifs prévus par la nouvelle loi et qui se substitue à l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Ils ont pour objectif commun de pouvoir aboutir à la conclusion de cet accord global pour le 30 juin 2005.

Cependant, vu l'ampleur des travaux à mener, et compte tenu des contraintes législatives qui imposent de mettre en place certains dispositifs dans un délai rapide, afin de ne pénaliser ni les entreprises, ni les salariés, ni le recrutement de jeunes, il a été décidé de prendre dès à présent les dispositions permettant de mettre en place les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tel est l'objet du présent accord conclu pour une période déterminée expirant à la signature de l'accord global et au plus tard le 31 octobre 2005.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord professionnel concerne les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000.

Toutefois, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent ni le groupe des banques populaires ni les entreprises des départements d'outre-mer (1).

TITRE I^{er}

LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Article 2

Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et particulièrement lorsque ces publics, tels ceux définis dans le préambule du présent accord, ne bénéficient pas d'une qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

A ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui permette l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier-repère de la convention collective.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, tel que défini à l'article 12 du titre III du présent accord.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle, validée par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque, figure en annexe I du présent accord. Elle pourra être revue ou complétée par cette commission au cours d'une des réunions semestrielles.

(1) Les départements visés sont la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et la Réunion.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un accompagnement et un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire. Conformément au dernier alinéa de l'article 12 (Tutorat) cette disposition sera réexaminée lors de la négociation globale.

Article 3

Publics pouvant bénéficier d'une action de professionnalisation

L'action de professionnalisation est ouverte aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi relevant notamment des métiers-repères de la convention collective.

Elles est également accessible aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi.

Conformément à la définition des publics prioritaires du préambule du présent accord, les jeunes et les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle, bénéficieront d'une attention particulière.

Article 4

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés et selon le niveau initial du jeune ou du mandeur d'emploi, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 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 visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1^{er} 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.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCA Banques qui reçoit le contrat de professionnalisation émet un avis sur la conformité dudit 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 commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque.

L'action de professionnalisation peut être renouvelée 1 fois, notamment en cas de maternité, maladie, accident du travail ou de trajet ayant entraîné une incapacité de travail du salarié de plus de 4 semaines. Elle peut être renouvelée en cas de défaillance de l'organisme de formation ou prolongée de la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

Article 5

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail, 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 ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou, à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel 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 mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni 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 *pro rata temporis*. 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.

Article 6

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu au titre de l'article L. 122-2 du code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4 du présent accord, 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

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. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Le conseil d'administration de l'OPCA Banques affecte une part de son budget d'information à la mise en place de moyens, en lien avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Un suivi de cette mission d'information est effectué par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque.

Article 8

Forme du contrat de professionnalisation

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un contrat écrit qui, outre les mentions légales et réglementaires obligatoires, précise notamment :

- sa nature (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- sa durée lorsque celle-ci est déterminée, ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée ;
- le niveau de formation du bénéficiaire à la signature du contrat ;
- le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visés par l'action de professionnalisation ;
- la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchés ;

- la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée ;
- le nom et l'emploi occupé par le tuteur ou l'interlocuteur prévu au premier alinéa de l'article 12 du présent accord.

TITRE II

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 9

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord, notamment en matière de financement à ses articles 23 et 27, et précisées ou révisées en tant que de besoin par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié ;
- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier-repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les objectifs ci-dessus déterminés peuvent être révisés par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

La période de professionnalisation associe nécessairement les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service 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. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 10

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel).

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A ce titre, entrent dans cette catégorie :
 - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise ;
 - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, de 42 heures ou plus ;
- Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des période de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Article 11

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation se déroulent sur le temps de travail. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, tel que défini au III de l'article L. 932-1 du code du travail, peuvent, par accord écrit avec le salarié qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en dehors du temps de travail conformément à l'article 3-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (1).

Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de période de professionnalisation, du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé et des conditions d'évaluation de ses acquis. Il définit également par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la

(1) Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu au premier alinéa du III de l'article L. 932-1 du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

formation et satisfait aux évaluations prévues (1). L'employeur verse l'allocation formation telle que prévue au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1-IV du code du travail sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE III

LE TUTORAT

Article 12

Organisation du tutorat

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 du code du travail et pour les salariés en périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 982-1 du code du travail, l'employeur peut choisir un tuteur et, en tout état de cause, il nomme un interlocuteur chargé de l'accompagnement et du suivi du titulaire, parmi les salariés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, ou l'interlocuteur prévu au 1^{er} alinéa du présent article, a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur, ou l'interlocuteur prévu au 1^{er} alinéa du présent article, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur (personne physique) ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

(1) Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les dispositions relatives à l'exercice de la fonction tutorale seront développées à l'occasion de la négociation de l'accord global visé dans le préambule du présent accord.

TITRE IV

L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE

Article 13

Création de l'observatoire

Il est créé un observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « observatoire ».

Son champ d'activité est celui de l'article 1^{er} du présent accord. Il est ouvert à des études conjointes avec les caisses d'épargne, le Crédit mutuel ou les caisses du Crédit agricole, et le cas échéant à d'autres professions financières.

L'AFB crée une association déclarée loi 1901 dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, à ce titre elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et en particulier des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association ;
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire avant son adoption ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, tel que prévu à l'article 16 du présent accord.

Article 14

Rôle de l'observatoire

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Pour ce faire, il procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur ;
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue ;
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie...), ;
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions ;

- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen ;
- à l'information de la profession comme précisé dans l'article 16 du présent accord.

L'observatoire s'assure de la représentativité des données d'études eu égard, notamment, à la taille des établissements (grandes entreprises, PME, TPE...).

Afin d'élargir son champ d'investigation, l'observatoire peut, lorsque le sujet d'étude le rend opportun, se rapprocher d'observatoires d'autres professions, notamment celui des assurances, ou d'observatoires régionaux.

Article 15

Missions de l'observatoire

Les missions de l'observatoire comportent :

- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage ;
- des études spécifiques sur certains métiers ;
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

Article 16

Publication et diffusion des travaux

L'observatoire transmet systématiquement le résultat de chaque étude suivie par le comité de pilotage à la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la commission paritaire en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur bancaire.

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi.

L'observatoire développe un site internet, pour mettre à disposition des salariés les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel, sur décision du comité de pilotage prise au titre du présent article.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire prévu à l'article 17 du présent accord.

L'observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité également transmis à la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

Article 17

Le comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage paritaire est constitué de 2 délégations :

- la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans le profession ;
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 12 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Le comité de pilotage se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président et de son vice-président.

le comité de pilotage est dans un premier temps chargé de mettre en place un règlement intérieur. Puis, dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et valider les sujets d'études ;
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre ;
- de suivre l'état d'avancement des travaux ;
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études ;
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux conformément à l'article 16.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association sont présentés au comité de pilotage. Le président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultatives.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

Article 18

Ressources de l'observatoire

les ressources de l'observatoire se composent :

1. D'une subvention annuelle décidée, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA banques.

2. D'une contribution en nature et/ou en numéraire au titre de l'AFB.

3. D'une contribution au titre du groupe des Banques populaires, le cas échéant.
4. D'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les caisses d'épargne, le Crédit mutuel ou les caisses du Crédit agricole.
5. Des intérêts des biens et valeurs lui appartenant.
6. De la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association.
7. De subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières.
8. De dons et de legs.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'observatoire prévue *supra*.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données en veillant à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

TITRE V

FINANCEMENTS MUTUALISÉS

Article 19

Organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques)

Afin de permettre à l'OPCA Banques de pouvoir assumer les missions qui sont les siennes à l'issue de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord inter-professionnel du 5 décembre 2003, il est rédigé le présent titre V relatif aux financements mutualisés par l'organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques) ayant valeur d'avenant à l'accord constitutif de l'OPCA Banques et remplaçant l'ensemble des dispositions dudit accord constitutif ainsi que de ses précédents avenants à l'exception du 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} de l'accord du 6 décembre 1994 qui est maintenu.

Article 20

Champ d'intervention de l'OPCA Banques

L'OPCA Banques est un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du code du travail, du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail et du plan de formation prévu à l'article L. 932-1 du code du travail.

Le champ d'intervention de l'OPCA Banques couvre l'ensemble des banques relevant de l'Association française des banques, ainsi que leurs filiales qui le souhaitent et ne relèvent pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer et du groupe Banques populaires qui ne relèvent pas du titre V du présent accord, tel que précisé à l'article 1^{er} dudit accord.

Article 21

Missions de l'OPCA Banques

L'OPCA Banques a pour mission de :

1. Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article L. 952-1 du code du travail.

2. Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de l'article L. 951-1 du code du travail.

3. Collecter et mutualiser, dans une section, la part éventuelle que les entreprises employant 10 salariés ou plus décident de verser à l'OPCA Banques pour financer tout ou partie de leur plan de formation, ou d'autres actions de formation.

L'OPCA délègue, par voie de convention, conformément à ses statuts, à une association de gestion dénommée « Banque-Alternance-Apprentissage » les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge, et de conseil aux entreprises. Cette association de gestion, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

Sur la base de la convention de délégation de mise en œuvre, l'association fournit à l'OPCA au 30 octobre de chaque année l'état de la collecte et des engagements souscrits par section professionnelle.

Article 22

Composition du conseil d'administration de l'OPCA

Le conseil d'administration est composé à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives. Chaque poste d'administrateur se compose d'un titulaire et d'un suppléant.

Article 23

Rôle du conseil d'administration de l'OPCA

Le conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an.

Le conseil d'administration de l'OPCA Banques a pour rôle, dans le cadre des accords de branche et des orientations et priorités décidées en commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque :

1. De gérer la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis ;
- des dépenses de fonctionnement de l'association support de l'observatoire de la branche ;

- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des actions de formation et frais annexes mis en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret ;
- les coûts liés à l'exercice éventuel de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret.

L'OPCA Banques peut, le cas échéant, sur décision de son conseil d'administration, financer, dans le seul cas d'une prise en charge partielle par l'employeur, les rémunérations et frais pédagogiques non pris en charge par un FONGECIF pour les salariés demandant un congé individuel de formation.

2. De gérer la contribution légale des entreprises de 10 salariés et plus en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret ;
- les coûts liés à l'exercice éventuel de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret ;
- des frais de formation et des frais annexes engagés dans le cadre du DIF ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'association support de l'observatoire de la branche.

3. De gérer l'éventuelle contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation en finançant notamment :

- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;
- d'autres actions de formation telles que le droit individuel à la formation, ou la période de professionnalisation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

L'OPCA Banques peut, le cas échéant, sur décision de son conseil d'administration, financer, dans le seul cas d'une prise en charge partielle par l'employeur, les rémunérations et frais pédagogiques non pris en charge par un FONGECIF pour les salariés demandant un congé individuel de formation.

Les financements de l'OPCA Banques doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production des pièces justificatives, dont les attestations de présence des stagiaires.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces critères par l'OPCA Banques, ils peuvent être cadrés par des enveloppes budgétaires. Ces enveloppes concernent les ressources issues de la collecte des fonds perçus au titre du 2° de l'article L. 951-1 et du 1^{er} de l'article L. 952-1 du code du travail.

Pour l'année 2005, une enveloppe de 35 % de ces ressources est réservée au financement des périodes de professionnalisation, en tenant compte de la priorité définie à l'article 27 du présent accord.

La part maximum des ressources qui peut être affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) est fixée à 30 %. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe II au présent accord.

Les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, enveloppes, taux et modulations peuvent être révisés par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

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, l'OPCA Banques gère :

- l'attribution de ressources à l'observatoire de la banque ;
- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Lors du dernier conseil d'administration de l'année, celui-ci analyse les soldes disponibles dans chacune des sections du plan de formation et peut décider de la mutualisation élargie dans le cadre des articles L. 952-2 et R. 952-4 du code du travail et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Article 24

Modalités de contrôle de gestion

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de l'OPCA et sur l'association de gestion.

Le contrôle de gestion s'exerce par 2 commissaires aux comptes : l'un désigné par le conseil d'administration de l'OPCA et l'autre désigné par le conseil d'administration de l'association de gestion.

Article 25

Sort des actions en cours lors de l'entrée en vigueur du présent accord

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 1994 relatif à l'OPCA Banques et de ses avenants sont maintenues pour tous les contrats en alter-

nances et autres actions de formation en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en garantir le bon déroulement prévu dans les conditions prévalant lors de la signature des contrats ou des engagements.

Article 26

Financement des contrats de professionnalisation

L'OPCA Banques assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- le conseil d'administration de l'OPCA, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, détermine chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures ;
- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par l'OPCA est fixé à 10 €. Il peut être, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, modulé sur décision du conseil d'administration de l'OPCA dans la limite de plus ou moins 30 %.

Article 27

Financement des périodes de professionnalisation

L'OPCA Banques assure le financement des périodes de professionnalisation, en donnant une priorité aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise cités à l'article 10 du présent accord, dans les conditions prévues ci-après :

- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par l'OPCA est fixé à 30 €. Il peut être modulé dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision du conseil d'administration de l'OPCA, dans la limite de plus ou moins 30 % ;
- le conseil d'administration de l'OPCA détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures.

TITRE VI

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET DISPOSITIONS FINALES

Article 28

Caractéristique et suivi de l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif et il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un bilan de l'accord sera fait au 30 septembre 2005 afin de tirer les enseignements des premiers mois d'application des nouveaux dispositifs.

Article 29

Accord sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salarié du 5 juillet 2000

Les dispositions de l'accord du 5 juillet 2000 et de ses avenants contraires au présent accord sont sans effet.

Article 30

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et arrivera à échéance le jour de la signature de l'accord global prévu au préambule du présent accord et au plus tard le 31 octobre 2005. Il cessera alors de plein droit de produire tout effet, sous réserve des dispositions applicables aux contrats et périodes de professionnalisation qui seront maintenues pour les seuls contrats ou périodes en cours et ce jusqu'à leur terme initialement prévu.

Fait à Paris, le 26 novembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des banques.

Syndicats de salariés :

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération française des syndicats CFDT banques et sociétés financières ;

Fédération CFTC Banques.

ANNEXE I

Liste des diplômes

BP Banque

Cycle CCI (niveau BAC)

Cycle technicien opération vente à distance.

Baccalauréat professionnel (BAC PRO)

Vente, représentation.

Commerce, services.

Bureautique.

Comptabilité.

Baccalauréat sciences et technologies tertiaires (BAC STT)

Informatique et gestion.

Action et communication commerciale.

Comptabilité et gestion.

Action et communication administrative.

Cycle (niveau BAC + 2)

Cycle supérieur opérations de télévente CCI.

Technicien supérieur en maintenance informatique.

Brevet de technicien supérieur (BTS)

Banque.

Négociation et relation client (force de vente).

Management unités commerciales (action commerciale).

Comptabilité, gestion.

Informatique.

Assistant de gestion PME-PMI.

Commerce international.

Communication.

Assistante de gestion.

Assistante de direction.

Informatique.

Informatique de gestion.

Diplôme universitaire de technologie (DUT)

Techniques de commercialisation.

Gestion des entreprises et des administrations.

Informatique.

Carrières juridiques.

Statistiques et traitement informatique des données.

Diplôme de technologie approfondie (DTA)

Vente de produits et services financiers.

Produits financiers.

Gestion financière.

Gestion de trésorerie.

Diplôme d'études universitaire de sciences et techniques (DEUST)

Action commerciale banque-assurances.

Banque : organismes financiers et de prévoyance.

Commercialisation des produits financiers.

Finances, administration, comptabilité.

Diplôme préparatoire aux études comptables et financières (DEPCF)

Diplôme d'études comptables et financières (DECF)

Licence

Professionnelle de la banque.

Professionnelle banque et assurance.

Professionnelle des ressources humaines.

Professions documentation.

Professionnelle Back office.

Maîtrise

Management.

IUP banque finance.

Ingénierie banque finance.

Ingénierie banque finance assurance.

Informatique de gestion appliquée aux entreprises (Miage).

IUP banque finance de commerce.

Achat.

Administration du personnel.

Sciences de gestion.

Administration des institutions.

IUP administration et gestion des PME-PMI.

Cycle (niveau BAC + 4)

Certificat d'études supérieures commercial et marketing.

MST

MSTCF.

DESS

Gestion de patrimoine.

Organisation, contrôle, activités de marchés financiers, back office, middle office.

Banque de détail.

Négoce et ingénierie patrimoniale.

Audit interne.

Communication.

Administration des entreprises.

Vente.

Banque finance et négoce international.

Finance d'entreprise.

Ressources humaines.

Finance entreprise.
Contrôle de gestion et audit.
Informatique.
Juriste de droit social.
Contrôle, organisation des activités de marché.
Marketing.
Banque finance.
Fiscalité internationale.
Droit des assurances.
Contrôle de gestion des services.
Gestion des instruments financiers.
Ingénierie patrimoniale.
Management et NTIC.
Système d'information et connaissance.

Ecoles de commerce et master

Audit et gestion des risques.
Back office.
Back middle office.
Banque de détail.
Négociation ingénierie patrimoniale.
Gestion de patrimoine.
Droit.
Management des systèmes d'information.
ESSEC.

Ecoles d'ingénieurs

Autres formations qualifiantes

Assistant commercial import export.
Certificat administrateur réseau.
Journaliste d'entreprise.
Webdesigner.
Webmaster.

ANNEXE II

OPCA-Banques Liste des CFA

ECOLE	ADRESSE	CODE POSTAL	VILLE
CFA des métiers de la banque et de la finance	43-45, avenue de Clichy	75017	Paris
CFA des métiers de la banque et de la finance	Technoparc des Bocquets Immeuble Pascal, 170, allée Robert-Lemaçon, BP 446	76235	Bois-Guillaume
CFA banque et finance	60/64, cours de la Martinique	33000	Bordeaux
CFA des métiers de la banque et de la finance	12, place du Parlement	31000	Toulouse
CFA des métiers de la banque et de la finance	103, avenue Henri-Fréville, BP 70122	35201	Rennes Cedex 2
CFA des métiers de la banque et de la finance	6, rue des Michottes	54000	Nancy
CFA des métiers de la banque et de la finance	8, place Jean-Monnet	45000	Orléans
CFA des métiers de la banque et de la finance	6, Grand'Rue	67000	Strasbourg
CFA des métiers de la banque et de la finance	36, rue Molière	69006	Lyon
CFA des métiers de la banque et de la finance	Immeuble « Horizon », 12, rue Gaëtan-Rondeau	44200	Nantes
CFA des métiers de la banque et de la finance	Les Docks Atrium 103, 10, place de la Joliette	13002	Marseille
CFA des métiers de la banque et de la finance	29, rue du Molinel, BP 98	59028	Lille
CFA des métiers de la banque et de la finance	21-23, boulevard François-Grosso	60000	Nice