

Accord professionnel

CAISSES D'ÉPARGNE FORMATION PROFESSIONNELLE (10 juin 2005)

ACCORD NATIONAL DU 10 JUIN 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE NOR : ASET0850160M

PRÉAMBULE

Les accords interprofessionnels conclus en 2003 et la loi du 4 mai 2004 ont profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle, créant ainsi une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Convaincus de l'importance des enjeux de cette réforme, les partenaires sociaux de la branche caisse d'épargne ont engagé des négociations visant à mettre en place un dispositif rénové de formation professionnelle prenant en compte l'expérience acquise, propre à la branche.

En effet, cette réforme du système de formation constitue une évolution majeure que les parties signataires considèrent comme l'opportunité d'adapter et d'enrichir le dispositif existant, d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre au bénéfice tant des collaborateurs de la branche des caisses d'épargne que des entreprises elles-mêmes.

Les parties signataires entendent ainsi utiliser les nouveaux outils mis à leur disposition par la loi pour permettre aux salariés d'accompagner l'évolution des métiers et des emplois et de devenir acteurs de leur évolution professionnelle.

Le secteur bancaire connaît depuis plusieurs années de profondes mutations, tant en termes de relation clientèle que d'organisation et de métiers. Il est, en outre, confronté au contexte démographique caractérisé à la fois par le départ en retraite d'un flux croissant d'actifs et par l'allongement des carrières.

L'évolution de cet environnement conduit les entreprises de la branche à s'adapter en permanence et à donner à leurs collaborateurs l'accès aux connaissances professionnelles pour remplir leurs missions.

Les parties signataires affirment leur volonté de mettre en place un dispositif de formation de branche permettant de réaliser une convergence efficace entre les besoins et attentes des salariés en termes d'évolution de compétences, de qualifications et d'évolution professionnelle et le nécessaire développement économique des entreprises.

Elles entendent par le présent accord donner aux collaborateurs les moyens de se préparer à leurs nouveaux enjeux et ainsi contribuer à améliorer les capacités opérationnelles et l'efficacité commerciale et technologique des entreprises. En outre, elles expriment leur conviction qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard des nouveaux entrants potentiels.

Les parties signataires investissent sur l'élaboration et la définition de parcours personnalisés et qualifiants traduisant la promotion de la formation tout au long de la vie professionnelle. Elles s'attachent à confirmer et mettre en œuvre les cadres et outils concourant à l'accompagnement efficace des salariés dans la définition et la conduite de leur projet professionnel.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

CHAPITRE II

Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche

Article 1^{er}

Principes d'évolution

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle au sein des entreprises de la branche est régie depuis le 28 avril 1997 par la sentence arbitrale sur la formation professionnelle. Sur la base de ce dispositif et de l'expérience acquise de son fonctionnement, les parties souhaitent mettre à profit les nouvelles opportunités légales pour enrichir et élargir le dispositif initial de formation nationale.

Dans cette logique de rénovation, les missions du comité national de la formation professionnelle (CNFP), la première instance d'observation et d'orientation créée dans la branche, sont enrichies et développées par sa transformation en une nouvelle instance créée par la loi : la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) (cf. art. 3 du chapitre III).

De même, les parties signataires renouvellent leur attachement au principe d'une offre nationale organisée en trois parcours et prévue par la sentence arbitrale. Elles confirment leur volonté de construire la nouvelle offre de formation en partant de l'existant, de l'exigence de personnalisation et d'efficacité accrues et incluant une articulation avec l'offre de formation de la profession bancaire, dans les conditions prévues ci-après à l'article 3 du chapitre IV.

Article 2

Les orientations des entreprises de la branche

Convaincues de la nécessité de mettre en œuvre une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

- affirment le principe d'intégration de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
- souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, et notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité en termes de métiers de chacun.

Les ambitions des entreprises de la branche sont basées sur la conviction de la valeur ajoutée d'une offre de formation commune concourant au maintien et au développement des compétences des salariés, notamment dans :

- les nouvelles formes de relation avec la clientèle ;
- l'évolution des outils, des systèmes d'information et des formats d'organisation du travail ;
- les nouveaux cadres techniques et réglementaires régissant notre métier ;
- la nécessaire évolution de notre expertise ;
- l'enrichissement de la dimension managériale ;
- l'offre de formation qualifiante ou diplômante.

Dans une logique d'attractivité et d'appropriation, cette offre de formation partagée par les entreprises de la branche vise aussi à s'appliquer aux nouveaux embauchés.

Par ailleurs, dans le cadre des nouveaux dispositifs, tels que les contrats et périodes de professionnalisation, les entreprises de la branche seront attentives à prendre en compte des publics prioritaires tels que les jeunes nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification, les seniors et les salariés dont le niveau de qualification doit être renforcé pour faire face à l'évolution du métier.

En outre, les parties signataires réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle qui constitue un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En termes de modalités d'apprentissage, les supports à l'adaptation et à la personnalisation des solutions formation proposées sont renforcés par l'apport d'accompagnements de type monitorat ou tutorat et de solutions innovantes de type formation à distance, sans exclure les autres modes de formation.

Les priorités ainsi définies seront, en tant que de besoin, complétées par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), éclairée notamment par les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

CHAPITRE III

Mise en œuvre et suivi de la politique des entreprises de la branche en matière de formation professionnelle

Article 1^{er}

Le rôle des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés et consultés par l'employeur sur le plan de formation de l'entreprise.

Cette consultation permet aux représentants du personnel de formuler un avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, ainsi que sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Les conclusions et les recommandations de la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont communiquées aux institutions représentatives du personnel, dans les conditions fixées par la CPNE.

Article 2

La négociation de branche

Les parties à la négociation de branche se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle, et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Article 3

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Conformément aux dispositions légales, les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale de l'emploi qui remplace le comité national de la formation professionnelle (CNFP).

La CPNE a un rôle général de promotion de la formation professionnelle, et ce en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche.

A ce titre, la CPNE examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

Plus précisément, elle a pour mission de s'attacher à définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre, d'une part, du contrat de professionnalisation et, d'autre part, de la période de professionnalisation.

Elle définit les priorités des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation, notamment ceux de l'offre nationale de formation.

Elle élabore la liste des qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ou de faire l'objet d'une demande d'homologation.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la section professionnelle paritaire.

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a défini.

Dans le cadre de sa mission, la CPNE dispose notamment des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La CPNE détermine les modalités de communication de ses conclusions et recommandations aux institutions représentatives du personnel et aux employeurs de la branche notamment.

La CPNE est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de 2 ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il a l'initiative des convocations.

La CPNE se réunit au moins 3 fois par an à l'initiative de son président.

La CPNE se réunit pour la première fois dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Lors de cette première réunion, la CPNE fixe les règles de son fonctionnement (calendrier des réunions, modalités de l'établissement de l'ordre du jour, modalités d'établissement des comptes rendus, etc.) et procède au premier examen des nouveaux parcours de formation.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursement de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE sont celles définies par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 relatif au droit syndical national dans le réseau des caisses d'épargne ou de ses éventuels avenants de mise à jour ultérieurs.

Article 4

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

4.1. Objet

Les parties signataires décident la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (ci-après l'observatoire). Cet observatoire remplace celui créé par l'accord collectif national du 30 septembre 2003 relatif à la classification des emplois.

Les missions d'observation essentielles sont les suivantes :

- une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;
- des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche des caisses d'épargne – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision –, notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;
- la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Cette fonction est organisée par la création d'un comité de pilotage paritaire, issu de la CPNE.

4.2. Le comité paritaire de pilotage

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE dans la composition restreinte suivante :

- un membre par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- un nombre équivalent de membres représentant les employeurs, désignés par la CNCE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;
- orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;
- garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;
- faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;
- arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins 1 fois par an.

CHAPITRE IV

La formation tout au long de la vie pour les salariés

Article 1^{er}

Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

1.1. Le plan de formation

Les parties signataires considèrent le plan de formation de l'entreprise comme une démarche permettant de formaliser et de mettre en œuvre une politique de formation visant la professionnalisation des salariés, le développement de leurs compétences et de leurs qualifications et favorisant leur progression et leur fidélisation.

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise pour l'année à venir, prend en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004.

Ce plan précise la nature des actions de formation proposées en distinguant 3 catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les parties s'attachent à rappeler que ces 3 catégories du plan de formation sont mises en œuvre selon les modalités suivantes prévues par la loi :

« Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant la réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération (...).

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif 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 de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait (...). »

Conformément aux dispositions légales, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement de reconnaissance par l'employeur. Celui-ci définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements souscrits dès lors que le salarié aura suivi sa formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues.

Chaque entreprise définit les actions se rattachant aux 3 catégories susvisées, en fonction de ses spécificités. A ce titre, une même action peut relever de différentes catégories en fonction du public et de l'objectif visé.

1.2. Le droit individuel à la formation

Le DIF a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation. Sa mise en œuvre se fait à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

1.2.1. Bénéficiaires.

Le DIF est ouvert à tout salarié sous contrat à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, y compris aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et justifiant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise (hors contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF sous réserve d'avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

1.2.2. Actions de formation prioritaires et éligibles au DIF.

L'objectif prioritaire de ces actions est le soutien à la conduite d'un projet professionnel individuel.

En conséquence, les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées notamment au travers des actions prévues par le plan de formation et les périodes de professionnalisation. Toutefois, cette articulation est indépendante des obligations légales des employeurs en matière de mise en œuvre du plan de formation.

Au titre du DIF, une offre nationale de formation complémentaire sera examinée en CPNE et déclinée par les entreprises de la branche.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF s'effectue notamment en intégrant les composantes du projet professionnel éventuellement exprimé par le salarié lors de l'entretien d'appréciation des compétences ou de l'entretien de carrière tels que définis aux articles 3 et 4 de l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés.

1.2.3. Détermination des droits.

Afin de faciliter l'exercice du DIF et ainsi des actions menées en faveur du développement professionnel individuel, les parties ont fixé les règles qui suivent au bénéfice des salariés de la branche.

La détermination du droit au DIF s'effectue par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'au moins 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier dans l'entreprise bénéficie de 20 heures de formation au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est :

- au moins égale à 75 % bénéficient d'un droit au DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, soit 20 heures par an ;
- comprise entre 75 % et 50 % bénéficient de 75 % des droits au DIF, soit 15 heures par an.

Au titre de l'année 2004, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel lorsque la durée du travail est au moins égale à 75 % bénéficie, à compter du 1^{er} janvier 2005, d'un droit au DIF de 20 heures. De même, tout salarié employé à temps partiel lorsque la durée du travail est comprise entre 75 % et 50 % bénéficie à compter du 1^{er} janvier 2005 d'un droit au DIF de 15 heures.

Les droits sont cumulables pendant 6 ans jusqu'à concurrence d'un plafond de 120 heures. Pour les salariés à temps partiel, le plafond est également de 120 heures, mais sans limite de nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Toutefois, pour certaines situations individuelles examinées au cas par cas et après accord exprès de l'employeur, l'utilisation des droits peut être dépassée, dans la limite de 120 heures, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié.

Les salariés sous contrat à durée déterminée justifiant de l'ancienneté indiquée ci-dessus bénéficient également d'un DIF calculé *pro rata temporis*.

1.2.4. Mise en œuvre du DIF.

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son DIF, sous réserve d'un accord formalisé avec l'employeur.

La demande du salarié doit préciser l'action envisagée et ses éventuelles modalités.

Cette demande doit être adressée à la direction des ressources humaines de l'entreprise, au plus tard 2 mois avant la date de l'action envisagée, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par un système de gestion électronique dédié lorsqu'il est disponible dans l'entreprise. Dans le même temps le salarié doit informer son supérieur hiérarchique de cette demande.

L'employeur dispose de 1 mois à compter de la date de réception de la demande pour notifier sa réponse formalisée au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation. Dans l'hypothèse où une demande fait l'objet d'un refus, le salarié bénéficie, à son initiative, d'un entretien avec sa DRH au cours duquel il reçoit les explications nécessaires.

Conformément aux dispositions légales, lorsque durant deux exercices consécutifs le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréée au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

1.2.5. Temps de travail.

En fonction du projet individuel du salarié, l'action de formation dans le cadre du DIF peut être exercée, en tout ou partie, pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les formations éligibles au titre du DIF dans le plan de formation sont en priorité celles relatives à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ainsi que celles relatives au développement des compétences.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser une de ces formations, celles-ci ont vocation à se dérouler prioritairement pendant le temps de travail, avec l'accord du salarié et de l'employeur.

1.2.6. Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise.

Lors du départ du salarié de l'entreprise, les dispositions prévues à l'article L. 933-6 du code du travail s'appliquent.

En cas de mobilité interentreprises d'un salarié telle que définie dans l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la mobilité interentreprises, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur les heures acquises, avant sa mobilité, au titre du DIF.

Le cumul des droits ainsi transférés par le salarié avec les droits acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 933-2 du code du travail.

1.2.7. Information du salarié sur ses droits acquis.

Au titre du droit au DIF, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Une fois par an, l'employeur communique à chaque salarié le total des droits capitalisés au titre du DIF.

Durant l'année au cours de laquelle le salarié atteint le plafond de 120 heures, il reçoit une information spécifique de son employeur.

Les salariés en CDD qui remplissent les conditions pour bénéficier du DIF s'en voient informés avant la fin de leur contrat.

Au titre des droits acquis pour l'année 2004, l'employeur informe le salarié selon les modalités qu'il fixe et ce, au plus tard, dans le semestre suivant la signature du présent accord.

Article 2

Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

2.1. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel, ayant pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel, est réalisé dans le cadre de l'entretien d'appréciation des compétences dont bénéficient les salariés conformément à l'accord national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés.

Cet entretien représente le moment privilégié pour le salarié avec son supérieur hiérarchique d'analyser ses besoins en formation. Il ne constitue cependant pas le seul point d'entrée permettant au salarié de faire le bilan de son activité et d'exprimer ses attentes d'évolution professionnelle, l'entretien de carrière (accord national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés) représentant aussi l'occasion adaptée de réaliser ce bilan avec la DRH.

A tout moment le salarié peut, à son initiative ou sollicité par l'entreprise, faire un point professionnel et exprimer ses éventuels souhaits directement auprès de sa DRH, et en particulier lorsque le salarié n'a pas suivi de formation professionnelle qualifiante dans un délai de 5 ans.

Enfin, ce point professionnel peut également s'exercer hors de l'entreprise dans le cadre d'un bilan de compétences.

La formation professionnelle qualifiante s'entend de la formation permettant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme professionnel et de celle suivie durant les parcours professionnels nationaux (PAI, plate-forme profes-

sionnelle et parcours de management prévus par la sentence arbitrale du 28 avril 1997 et ceux qui sont amenés à les remplacer). La CPNE pourra être amenée à actualiser la liste des formations qualifiantes.

2.2. Le bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une demande individuelle.

Ce type d'action de bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel qui peut donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

2.3. Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié a la possibilité, à son initiative, d'établir son passeport formation. Il a la responsabilité de sa rédaction, de son contenu et de son utilisation. Ce document personnel demeure sa propriété.

L'entreprise met à la disposition du salarié un modèle de passeport qu'il a la liberté d'utiliser.

2.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires rappellent que la VAE permet à une personne de faire valider ses compétences acquises dans le cadre d'une activité, professionnelle ou non, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le salarié peut accéder à la VAE dans le cadre du plan de formation, du DIF, de la période de professionnalisation, du CIF, du congé de validation des acquis ou encore à titre personnel, en dehors du temps de travail.

Dans le prolongement des dispositions sur la VAE prévues par l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la carrière des salariés, les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis des salariés et s'engagent à développer l'information et l'accompagnement des salariés.

La démarche de VAE relève de l'initiative du salarié. Toutefois, elle peut être précédée et/ou suivie par un entretien avec la direction des ressources humaines de l'entreprise.

Article 3

Principes concernant les parcours nationaux

Les parties signataires décident de réviser et remplacer la sentence arbitrale sur la formation professionnelle du 28 avril 1997 par les termes du présent accord.

Le dispositif de formation de la branche, complété des offres de formation de la profession bancaire, vise :

- d'une part, à professionnaliser et à qualifier les salariés sur des objectifs et contenus liés aux métiers ;

- d'autre part, à accompagner le développement des compétences en support aux parcours professionnels des salariés.

Au titre de cet accompagnement des parcours professionnels une offre de formation globale et harmonisée correspondant à différentes étapes de vie professionnelle sera enrichie autour de trois parcours nationaux : PAI, plateforme professionnelle et parcours de management dont l'évolution relève dans ses orientations de la CPNE.

L'évolution desdits parcours sera examinée lors de la première réunion de la CPNE, et au plus tard dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

Ces parcours, dans leur forme nouvelle, seront mis en œuvre au plus tard au 1^{er} janvier 2006.

L'offre de formation à destination des nouveaux entrants a pour ambition l'intégration aux entreprises de la branche et la facilitation de l'accès aux métiers.

Elle concerne tous les métiers et tous les profils, dans une logique de personnalisation, afin de s'adapter aux différents besoins des entreprises et à la variété des personnes recrutées.

Les nouveaux entrants de la filière vente et service clients, débutant dans les métiers commerciaux de la banque, peuvent suivre un cursus d'intégration complété d'une professionnalisation, dans un objectif de qualification, sous forme de contrat de professionnalisation. Cette disposition s'ouvrirait aux nouveaux entrants des autres filières dès lors que les supports des contrats de professionnalisation correspondants seraient constitués.

Le parcours, qui a pour vocation de se substituer à la plate-forme professionnelle, a pour finalité le renforcement des compétences dans le sens d'une meilleure compréhension et adaptation à nos métiers et à leur environnement. Il a pour finalité la préparation et l'accompagnement notamment des salariés en capacité d'occuper à terme un poste de management opérationnel.

Le parcours de management destiné aux managers de direction actuels et futurs propose un cursus visant à développer une vision transversale et stratégique d'une entreprise bancaire.

Les parcours nationaux rénovés donnent lieu aux mesures suivantes :

S'agissant du cursus nouveaux entrants :

- les salariés de la filière vente et service clients recrutés sur un emploi de classification T2 et pour lesquels ledit cursus est réalisé sous forme de contrat de professionnalisation : la qualification est traduite, à l'issue du cursus et sous réserve de sa validation, par une évolution vers un emploi de niveau de classification T3. Celle-ci intervient au plus tard dans un délai de 6 mois qui suit la réussite au cursus ;
- les salariés des autres filières recrutés sur un emploi de classification T2 et qui seraient concernés par les mêmes modalités de contrat de professionnalisation conduisant à une cible métier spécifiée bénéficieront d'une traduction de leur qualification sous les mêmes formes et conditions ;
- les salariés sur un emploi de niveau de classification T1 ou T2 non concernés par un contrat de professionnalisation, mais intégrés cependant dans un cursus à double vocation d'intégration et de professionna-

lisation assorti d'une évaluation des acquis pédagogiques et professionnels, bénéficient en cas de réussite d'une prime d'un montant égal à 7 % de la RAM de T2.

S'agissant du parcours qui a vocation à se substituer à la plate-forme professionnelle, la réussite audit parcours se traduit par le versement d'une prime équivalente à 11 % de la RAM du niveau de classification TM5.

Les salariés intégrés à l'un des trois parcours (PAI, plate-forme professionnelle et parcours de management) à la date de signature du présent accord continueront de suivre leur cursus dans des conditions inchangées en termes de contenu et de prime.

CHAPITRE V

Les contrats et périodes de professionnalisation

Article 1^{er}

Les contrats de professionnalisation

1.1. Objet et principes

Destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise ;
- l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise notamment les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche peut être l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

- aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ou figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- aux entreprises de qualifier les salariés, et ce dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

- la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du parcours de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;

- un cursus formatif incluant des temps de formation et des temps en situation de travail dans l'entreprise ;
- l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;
- l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

1.2. Modalités

1.2.1. Durée du contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est conclu :

- dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;
- dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas, l'entreprise s'efforce de transformer en contrat à durée indéterminée le contrat du salarié ayant satisfait aux évaluations.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et parcours de qualification envisagés. La CPNE examine la liste desdites actions et de leurs publics spécifiques.

1.2.2. Durée de la formation.

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

1.2.3. Rémunération de la formation.

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % de la rémunération annuelle minimale de la classification de leur emploi ou à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Article 2

Les périodes de professionnalisation

2.1. Définition

La période de professionnalisation est un dispositif permettant aux salariés déjà en poste dans l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance.

2.2. Public

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation de travail ;
- aux salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation qualifiante depuis 5 ans ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou qui sont âgés d'au moins 45 ans et qui disposent d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les a employés ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, un congé adoption ou un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment aux travailleurs handicapés et invalides ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle après une absence d'au moins une année, quel qu'en soit le motif.

2.3. Objectifs

Les périodes de professionnalisation permettent aux salariés :

- d'acquérir une qualification figurant dans la liste établie par la CPNE ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont de :
 - favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences ;
 - permettre l'acquisition d'une qualification ;
 - réduire les risques d'inadaptation de qualification ;
 - contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

2.4. Modalités

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des salariés bénéficiaires et être déterminées en fonction des conclusions soit de l'entretien d'appréciation des compétences tel que défini à l'article 3 de l'accord collectif national du 25 juin 2004 relatif à la la carrière des salariés, soit des conclusions de l'entretien de carrière tel que défini à l'article 4 du même accord, soit, après une absence, de l'entretien de reprise d'activité avec la direction des ressources humaines.

Exceptionnellement, et notamment pendant les 2 années suivant la signature du présent accord, l'employeur peut autoriser le dépassement du pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation dans une limite maximum égale à 3 % du nombre total de salariés de l'entreprise.

2.5. Mise en œuvre

La mise en œuvre des périodes de professionnalisation suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE.

Ce processus comporte les étapes suivantes :

- évaluation préalable des connaissances, des savoir-faire et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ;
- personnalisation des actions de formation sur cette base ;
- réalisation des parcours de formation dans une démarche générale d'adaptation des salariés ou de maintien dans l'emploi.

Article 3

Le tutorat

Le développement du tutorat, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des collaborateurs.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des fonctions de tutorat à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires.

Le tuteur, en termes de profil, doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé autant que de besoin par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et d'outils d'accompagnement.

Afin de faciliter l'exercice de cette activité tutorale, les entreprises doivent être vigilantes à la prendre en compte dans l'organisation de son temps de travail.

Elles veillent aussi à valoriser l'expérience et les compétences acquises dans le cadre des parcours professionnels des personnes concernées. Notamment, les salariés peuvent faire figurer leur mission dans leur passeport formation.

CHAPITRE VI

Les dispositions financières

Afin d'optimiser les ressources financières des entreprises, les parties signataires conviennent de l'adhésion des entreprises de la branche à un OPCA interprofessionnel au sein duquel il est créé une section professionnelle paritaire, chargée de gérer les fonds collectés au sein de la branche.

AGEFOS PME est désigné en tant qu'OPCA, organisme collecteur unique des contributions de formation versées au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation par les entreprises au sein de la branche caisse d'épargne.

Cette désignation est valable à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'à la date de son échéance.

CHAPITRE VII

Dispositions finales

Article 1^{er}

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 7 mai 2005.

Article 2

Nouvelles dispositions

Le présent accord révisé et remplace intégralement la sentence arbitrale sur la formation professionnelle du 28 avril 1997.

Toutefois, pour la mise en œuvre des parcours rénovés, les parties signataires conviennent d'une période transitoire qui vise au maintien provisoire des droits individuels liés aux parcours de formation en cours à la date de conclusion du présent texte, tel que prévu à l'article 3 du chapitre IV. Son échéance est fixée au 1^{er} janvier 2006.

Article 3

Demande de révision et dénonciation

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L. 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, 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

Le texte de l'accord sera déposé par la CNCE en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 juin 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Caisse nationale des caisses d'épargne et de prévoyance.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FO ;

SNE-CGC ;

Syndicat unifié UNSA.