

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – **BANQUE**

ACCORD DU 26 MAI 2009

RELATIF À LA MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

NOR : ASET0950767M

IDCC : 2120

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application du titre III-B de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail. En outre, les signataires du présent accord se donnent pour objectif de poursuivre la dynamique en matière d'emploi du secteur bancaire, ils entendent en particulier :

- développer l'accès des jeunes à la vie professionnelle ;
- contribuer au recul de la précarité en portant une attention toute particulière aux publics en difficulté ;
- mettre en place le CDD à objet défini en fixant les conditions de sa mise en œuvre et les garanties pour les salariés, communes à l'ensemble des entreprises de la profession ;
- faciliter l'accès et la portabilité de certains droits permettant de favoriser la mobilité professionnelle.

Concernant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les signataires du présent accord ont d'ores et déjà mis en place un certain nombre d'outils facilitant sa mise en œuvre dans les entreprises. Ils se sont engagés à ouvrir, à l'issue de la conclusion du présent accord, une négociation spécifique sur cette question.

Article 1^{er}

Embauche des jeunes

L'article 3 de l'accord national interprofessionnel prévoit différentes mesures en faveur des jeunes afin de leur faciliter l'accès à la vie professionnelle.

Les entreprises de la profession bancaire sont déjà très actives en matière d'embauche des jeunes. Ainsi, en 2007, plus de 8 embauches sur 10 concernent les moins de 30 ans. En effet, l'embauche de salariés de moins de 25 ans représente 61 % des embauches dans la profession et celle des 25 à 29 ans représente, quant à elle, 26 %.

1.1. Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

L'accord du 8 juillet 2005 relatif à la formation tout au long de la vie dans les banques a d'ores et déjà mis en place certains dispositifs à l'attention notamment des jeunes.

L'article 25.1 de l'accord Formation met en place des contrats de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail. Dans notre secteur d'activité, les contrats de professionnalisation permettent de préparer les jeunes à l'obtention notamment du BTS banque et de la licence professionnelle bancaire.

Outre l'obtention d'une qualification voire d'un diplôme, la relation contractuelle instituée ainsi entre les banques et les jeunes facilite leur entrée dans la vie professionnelle. En 2007, près d'un contrat de professionnalisation en CDD sur deux a débouché sur une embauche en CDI.

L'article 28 du même accord favorise le développement de l'apprentissage. Pour conforter et favoriser l'embauche des jeunes, ces contrats de professionnalisation et d'apprentissage, déjà générateurs d'embauche, doivent être préservés.

L'OPCA banques, organisme collecteur de la profession, remplit pleinement son rôle, d'une part, en contribuant efficacement au financement des contrats en alternance et, d'autre part, en conseillant et en accompagnant, dans leurs démarches, les entreprises.

De plus, l'OPCA contribue à la formation des jeunes apprentis par le biais notamment des subventions versées chaque année aux CFA des banques.

1.2. Actions en faveur de publics en difficulté

Afin de contribuer à l'embauche de jeunes ayant un niveau de formation initiale insuffisant ou de formation inadaptée à la situation du marché du travail, les banques s'engagent à diversifier leurs recrutements, à contribuer à leur insertion professionnelle et à collaborer aux actions de formation nécessaires à l'atteinte de cet objectif.

A titre illustratif, la charte Phénix, élaborée par des grandes entreprises, dont des réseaux bancaires, et avec l'appui du MEDEF, contribue au partenariat universités-employeurs afin d'offrir de nouvelles perspectives professionnelles à de jeunes diplômés confrontés à des problèmes de débouchés professionnels.

En outre, préalablement à la conclusion de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, les entreprises peuvent participer à des actions de pré-formation.

La branche professionnelle rappelle que la fédération bancaire française est signataire, dans le cadre des mesures gouvernementales pour l'emploi des jeunes, de l'engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers.

Lors des opérations de recrutement, les entreprises veillent à la bonne adéquation entre le niveau d'études demandé à l'embauche et les compétences requises pour tenir le poste et évoluer à moyen terme et, ainsi, éviter une surqualification à l'embauche.

Les personnes présentant un handicap peuvent rencontrer des difficultés d'insertion professionnelle sur le marché du travail. Aussi, la branche invite les entreprises à poursuivre leur effort d'intégration envers les personnes handicapées et à développer des partenariats avec des organismes spécialisés tels que le GESAT (groupement national des établissements et services d'aide par le travail), l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées).

L'association Handiformabanques, fondée par des banques et le CFPB, a pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle par la formation des personnes en situation de handicap. Des jeunes sont formés sous contrat de professionnalisation par l'AFPA et le CFPB au métier de téléconseiller et de chargé d'accueil. Cette association dispose également d'un site internet afin d'assurer une meilleure diffusion des actions qu'elle met en œuvre.

1.3. Actions régionales et locales pour développer l'embauche des jeunes

La branche professionnelle demande aux entreprises, en cohérence avec leur politique d'embauche, de s'investir et de participer ou de poursuivre les expériences menées localement pour faciliter l'accès des jeunes à la vie professionnelle, notamment par la mise en place d'actions de préformation. Les banques sont appelées à agir en partenariat avec les autorités et les services publics et toutes autres structures impliquées dans le recrutement des jeunes au niveau régional et local. Ces actions sont soutenues et évaluées par les partenaires sociaux réunis au sein des conseils de perfectionnement des CFA des banques qui se réunissent au moins une fois par an sur ce sujet.

La contribution des banques peut également porter sur des actions d'orientation professionnelle en apportant aux jeunes la connaissance du fonctionnement d'une entreprise, du secteur bancaire et des métiers exercés.

L'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque participe également à une meilleure information des jeunes à la recherche d'un emploi, particulièrement par les informations et les études qu'il publie notamment sur son site internet. Afin de parfaire cette information, des référentiels de compétences prévus à l'article 5 du présent accord portant notamment sur les métiers proposés à l'embauche vont être mis à l'étude par l'observatoire sur décision de son comité de pilotage.

De même, les entreprises de la profession s'engagent à parfaire la formation des jeunes en partenariat notamment avec l'AFPA ou le CFPB présent sur toute la France via ses délégations régionales. Ces délégations travaillent de concert avec les entreprises et les structures publiques locales pour concevoir ou organiser tout parcours de formation concourant à accroître les qualifications des jeunes.

En application de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, la profession confirme que les actions mises en œuvre pour favoriser l'embauche des jeunes, après avis de la CPNE, peuvent faire l'objet d'une convention entre l'OPCA banques et le Pôle emploi concerné. Les modalités de cette convention sont précisées à l'article 22 de l'accord interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Ainsi, en application de l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, l'OPCA banques pourra bénéficier auprès du FPSPP (fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) de financements complémentaires pour la mise en œuvre de ces projets.

1.4. Stages

Les stages représentent un enjeu majeur pour les étudiants en même temps qu'ils témoignent de l'engagement des entreprises en faveur des nouvelles générations. Ils apportent une réelle valeur ajoutée aux diplômes acquis ou en cours d'acquisition par les jeunes en leur donnant une dimension « pré-opérationnelle ».

Aussi, il est souhaitable de mettre en commun les bonnes pratiques dans ce domaine, de rappeler les objectifs poursuivis lors de la mise en œuvre des stages et de déterminer les principes à appliquer notamment par les entreprises et les stagiaires pour respecter la finalité des stages. Les objectifs et les principes énoncés sont repris dans l'annexe I jointe au présent accord.

Les objectifs poursuivis lors de la mise en œuvre des stages dans les entreprises sont de :

- contribuer à la mise en œuvre des connaissances du stagiaire dans un contexte professionnel, dans le cadre d'une mission identifiée ;
- favoriser, d'une manière générale, l'intégration des jeunes dans la vie active ;
- bénéficier d'un regard neuf et enrichir ses pratiques professionnelles ;
- découvrir de jeunes talents pour d'éventuels recrutements immédiats ou à venir.

L'AFB s'engage à fournir aux partenaires sociaux des statistiques sur le nombre de stagiaires dans la profession. Les signataires du présent accord demandent à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la banque de mener une étude sur le devenir des jeunes à l'issue des stages de fin d'études, illustrant la contribution des entreprises bancaires à leur insertion dans l'emploi.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, c'est-à-dire jusqu'à 3 mois suivant la fin de la période de stage selon les règles définies par les entreprises, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Les banques peuvent également contribuer à aguerrir ces jeunes au processus de recrutement : rédiger un CV, savoir se présenter, se préparer à l'entretien d'embauche...

Article 2

Formation des salariés à temps partiel

Au 31 décembre 2007, 11 % des effectifs de la profession bancaire sont à temps partiel et plus de 70 % des salariés à temps partiel ont une durée de travail supérieure ou égale à 80 % de la durée légale.

Compte tenu des modalités du temps partiel mises en œuvre dans la profession bancaire, l'accès des salariés à temps partiel aux actions de formation professionnelle se fait dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Article 3

Accès et portabilité des droits

a) L'alinéa suivant est ajouté à l'article 54.1 de la convention collective de la banque :

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédents employeurs et dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1^{er} de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article.

A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau à l'alinéa 2 précédent lui est applicable.

b) En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (sauf licenciement pour faute lourde), les intéressés conservent le bénéfice, sous réserve du paiement des cotisations, des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et conditions applicables aux salariés de l'entreprise ou par un système de mutualisation (1).

c) Les salariés peuvent transférer les droits accumulés dans un compte épargne-temps (CET) vers un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou encore vers le PEI ou le PERCO-I dans les conditions fixées par l'accord instituant le CET et conformément aux articles L. 3153-3 et L. 3332-10 du code du travail.

Il est également possible de transférer dans le PERCO-I de branche les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un PEE, PEG, PEI, du PEI de branche, d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la banque.

d) En cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés peuvent mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire indiqué à l'article D. 6332-87 du code du travail (2).

La mise en œuvre de cette disposition se fait à l'initiative du bénéficiaire :

- en priorité, pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage ;
- en accord avec leur nouvel employeur, pendant les 2 années suivant leur embauche, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché

(1) Selon les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

(2) En l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du même code.

du travail et des articles 12 et 13 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

L'entreprise informe le salarié par écrit du nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF et ouvrant droit à la portabilité au moment de la rupture du contrat de travail, sauf rupture consécutive à une faute lourde.

Article 4

CDD à objet défini

En application de l'article 12 *b* de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article 6 de la loi de modernisation du marché du travail, le CDD pour la réalisation d'un objet défini est mis en place dans la profession bancaire, à titre expérimental pendant une période de 5 ans à compter de la publication de la loi, dans les conditions exposées ci-dessous.

Conformément à l'article 18 de la convention collective de la banque, la conclusion de CDD, y compris les CDD à objet défini, ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en CDI et à temps plein.

4.1. Cas de recours

Un CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'entreprise qui a pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions significatives de celle-ci ou à leur mise en œuvre concernant des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de la mise en œuvre de nouvelles normes internes ou externes en matière juridique, bancaire, financière, comptable, sociale ou fiscale.

L'objet du CDD à objet défini, tel que défini à l'alinéa précédent, ne permet pas de pourvoir des postes relevant de l'activité bancaire habituelle.

Lorsque ce projet entre dans le champ de l'article L. 2323-6 du code du travail, il fait l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise.

Le CDD à objet défini ne peut avoir pour objet de faire face à un accroissement temporaire d'activité qui relève des cas de recours possibles pour la conclusion de contrats à durée déterminée de droit commun.

Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail.

4.2. Durée du contrat

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois.

4.3. Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini

Le nouveau CDD à objet défini ne peut être conclu qu'avec des ingénieurs et cadres. Compte tenu de la classification de la convention collective de la banque, ce contrat concerne l'embauche de salariés cadres de niveau H à K et hors classe.

4.4. Contenu du contrat

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (art. L. 1242-10 du code du travail) ;
- le montant de la rémunération et de ses accessoires ;
- la désignation de l'emploi occupé ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue le CDD à objet défini ;
- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (24 mois) par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

4.5. Renouvellement

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

4.6. Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini

Les salariés en CDD à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI, sur tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications.

En conséquence, pour permettre l'exercice de ce droit, le salarié concerné a accès, pendant toute la durée du CDD à objet défini, à la liste des postes à pourvoir à durée indéterminée, au sein de son entreprise, par tout moyen mis en place par son employeur.

Les salariés sous CDD à objet défini bénéficient des mêmes droits que les salariés sous CDI, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

En fonction de la durée du contrat, au moins un bilan sera réalisé afin de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

A l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. A

cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Le salarié titulaire d'un contrat à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié titulaire d'un CDD, bénéficier du droit individuel à la formation.

Les salariés sous contrat à objet défini bénéficient des conditions d'accès aux dispositifs de prévoyance et maladie, selon les mêmes modalités que les autres salariés de l'entreprise.

A l'issue du contrat à objet défini, c'est-à-dire dans un délai de 3 mois suivant la fin du CDD à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, le salarié peut soit consulter, s'il existe, le site de recrutement de l'entreprise, soit, à défaut d'existence du site, se faire communiquer à sa demande, par l'entreprise, les offres d'emploi disponibles qu'il estime correspondre à ses compétences et qualifications.

Afin de lui permettre d'organiser la suite de son parcours professionnel, le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail, pendant la période du délai de prévenance, dont les modalités sont fixées en accord avec son employeur.

4.7. Rupture du CDD

Au terme du contrat :

Le terme du CDD à objet défini est la réalisation de l'objet. L'objet est considéré comme réalisé dès lors que les tâches pour lesquelles le contrat a été conclu sont réalisées.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 2 mois minimum qui débute avant la date estimée par l'entreprise pour la réalisation de l'objet.

En cas de poursuite des relations de travail au-delà du terme du CDD à objet défini, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

Rupture avant terme :

a) Le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date d'anniversaire de sa conclusion, c'est-à-dire au bout de 24 mois.

Il est institué un délai de prévenance réciproque de 1 mois minimum à respecter, que la rupture soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. En tout état de cause, la cessation du contrat de travail prend effet à la fin des 18 mois ou des 24 mois.

Si l'application du délai de prévenance pouvait avoir pour effet de reporter la cessation du contrat de travail au-delà des 18 mois ou des 24 mois, l'entreprise devrait verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant à la partie du délai de prévenance non effectuée. En tout état de cause, le salarié n'est plus occupé dans l'entreprise au-delà des 18 ou des 24 mois.

La notification de la rupture par l'employeur est précédée d'un entretien préalable au cours duquel le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise, notamment un représentant du personnel. Lorsque l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Le lendemain du jour de la date de première présentation ou de la remise en mains propres de cette lettre fixe le point de départ du délai de prévenance. Le motif réel et sérieux doit être indiqué dans la lettre de rupture.

En cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur, au bout de 18 mois ou à la date anniversaire, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf en cas de faute grave ou lourde.

b) En cas de faute grave, de faute lourde, de force majeure ou d'accord des parties, le CDD à objet défini peut être rompu à tout moment, en application de l'article L. 1243-1 du code du travail.

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du code du travail.

4.8. Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute.

4.9. Suivi et bilan du CDD à objet défini

Au niveau des entreprises :

Conformément à l'article L. 2323-51 du code du travail, chaque trimestre dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur informe le CE de la situation de l'emploi, en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini.

L'article L. 2323-56 du code du travail prévoit une information annuelle du CE dans les entreprises de 300 salariés et plus sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée en faisant apparaître notamment le nombre de salariés en CDD et spécifiquement celui des salariés en CDD à objet défini.

Tous les ans, les entreprises effectuent un bilan quantitatif et qualitatif sur les modalités de mise en œuvre du CDD à objet défini.

Au niveau de la branche :

La CPNE examine spécifiquement la mise en œuvre du CDD à objet défini dans la profession, via le rapport sur l'emploi auquel est ajouté cet indicateur.

En 2011, un bilan quantitatif et qualitatif sur l'utilisation du CDD à objet défini sera réalisé et présenté en CPNE.

Article 5

Outils de la GPEC

La GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels et la

branche professionnelle a, en la matière, un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir, notamment dans le cadre des travaux de la CPNE.

En fonction de la stratégie de l'entreprise, c'est-à-dire ses projets d'évolution et de développement, au regard des mutations économiques, démographiques et technologiques prévisibles, la GPEC a pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences, tant pour les salariés que pour les entreprises. Ainsi, la GPEC contribue favorablement au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises.

Les modalités d'information et de consultation des instances de représentation du personnel sur la stratégie d'entreprise, telle que définie précédemment, et ses effets prévisibles, en application de l'article L. 2242-15 du code du travail, sont définis dans le cadre de la négociation sur la GPEC, au niveau du groupe ou de l'entreprise. A l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux examineront notamment l'horizon de prévision et les conditions d'information des IRP (nature des informations transmises, périodicité des réunions...).

Pour faciliter la mise en œuvre des politiques de GPEC dans les entreprises, la branche, via son observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, met à la disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants les informations nécessaires.

Afin d'apporter aux salariés une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles et ainsi de participer à la sécurisation de leur parcours professionnel, l'observatoire mettra à l'étude sur décision de son comité de pilotage, en complément des études faites sur les métiers, telles que les métiers de front office, de middle et de back office de la BFI, de back office de la banque de détail et des métiers titres, sur des catégories de salariés (étude des 45-49 ans), des référentiels de compétences pour les principaux métiers repères. Ces référentiels indiqueront les compétences de base pour l'exercice de ces métiers ainsi que, dans la mesure du possible, des indications sur les formations disponibles permettant de les acquérir.

La branche professionnelle, en lien avec la CPNE, pourra également diffuser des modules adaptés d'information et de sensibilisation s'adressant en premier lieu au chef d'entreprise pour le convaincre de l'intérêt de s'inscrire dans la démarche de GPEC.

La profession met également en place :

- des outils simples (voir annexe II), pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des petites et moyennes entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action...);
- une information aux PME sur les outils et dispositifs de financement existants. Afin d'accompagner les entreprises de moins de 300 salariés de la profession à mettre en place la GPEC, la branche s'engage à leur fournir une liste d'indicateurs pertinents ;
- une mise en réseau des informations existant au niveau national inter-professionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications ;
- des moyens de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre dans la branche (notamment pour les PME) et de diffusion des bonnes pratiques, permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des PME.

Afin de donner toute sa mesure à ce dispositif, la branche professionnelle ouvrira les négociations sur la GPEC à l'issue de la conclusion du présent accord. Cette négociation portera notamment sur les sujets suivants : la finalité de la GPEC, le diagnostic quantitatif et qualitatif des emplois et compétences, le bilan d'étape professionnel, la VAE, le rôle de la CPNE...

Article 6

Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99ZP et 66.19B.

Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail, les dispositions relatives à l'OPCA banques ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 26 mai 2009.

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 banques et sociétés financières
CFDT ;

Fédération banques CFTC ;

Syndicat national de la banque et du crédit CFE-CGC.

ANNEXE I

Recommandations de la profession concernant les stages dans le cadre d'une formation initiale

L'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera de :
 - guider et conseiller l'étudiant ;
 - l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - évaluer la qualité du travail effectué ;
 - le conseiller, le cas échéant, sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage.

Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

ANNEXE II

Les outils et dispositifs de la GPEC adaptés aux PME

La branche professionnelle s'engage à élaborer des modèles et à mettre à disposition des procédures ou recommandations concernant, par exemple :

Tableaux de bord sur la situation des effectifs

- données quantitatives (CDI, CDD...);
- données par famille de métiers ou métiers repères ;
- données par sexe ;
- données par niveau de classification ;
- pyramide des âges.

Nomenclature des emplois

- identification des emplois avec éventuellement profils en termes de parcours de formation et de compétences pour pourvoir ces emplois ;
- positionnement sur la grille de classification.

Dispositifs de gestion des ressources humaines

- entretien d'appréciation ;
- entretien de mi-carrière ;
- bilan d'étape professionnel.

Données prévisionnelles

- évolution des métiers ;
- besoins en compétences ;
- départs prévisionnels (par métiers ou famille de métiers ou métiers repères).