

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

---

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2011

RELATIF À LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1250112M

IDCC : 2120

---

PRÉAMBULE

La profession bancaire a connu et pourrait connaître encore de profonds changements tant d'ordre économiques que technologiques ou encore réglementaires.

C'est dans ce contexte de mutations que les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont souhaité organiser la négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences afin de pouvoir mieux anticiper, appréhender et gérer les évolutions tant quantitatives que qualitatives des ressources humaines des entreprises de la branche.

C'est ainsi que cet accord instaure au niveau de la branche professionnelle deux indicateurs clés en matière de GPEC : les emplois sensibles et les métiers en tension.

La notion d'emploi sensible va permettre d'identifier et de suivre tout emploi présentant de fortes variations soit en termes d'effectifs et donc purement quantitatives (à la hausse ou à la baisse) soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre dans une approche qualitative.

Quant aux métiers en tension, cette appellation recouvre les métiers présentant de réelles difficultés de recrutement.

Par ailleurs, l'accord facilite la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche notamment en apportant de la visibilité sur la nature et la périodicité des entretiens entre salariés et employeurs tout en précisant leur finalité. A ce titre, il précise les apports décidés par les partenaires sociaux qui s'inscrivent dans une démarche de GPEC.

En entreprise, cette approche prévisionnelle des emplois et des compétences contribue à l'élaboration et à la mise œuvre de pratiques de ressources humaines appropriées, par exemple, en matière de recrutement ou de reclassement, de mobilité géographique ou fonctionnelle, d'accompagnement du changement, de formation professionnelle... Elle apporte de ce fait aux salariés, par la visibilité qu'elle donne, la possibilité d'orienter et de piloter leur évolution professionnelle et d'être ainsi acteurs de leur parcours professionnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche de GPEC, la branche professionnelle a un rôle significatif à jouer :

- recueillir toutes données susceptibles d'appuyer les entreprises, les salariés et les instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre de cette démarche ;
- optimiser le rôle des acteurs de la branche et enrichir les différents accords et dispositifs conçus par les partenaires sociaux depuis quelques années ;

- mettre à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, toutes informations favorisant la pratique de la GPEC ;
- construire des outils, plus particulièrement à destination des PME et TPE, invitant ces entreprises à mettre en œuvre une politique de GPEC – sachant que les entreprises de moins de 300 salariés représentent près des 3/4 des adhérents.

Le présent accord s'inscrit tout naturellement dans le cadre des dispositions nationales, inter-professionnelles et conventionnelles actuelles relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à la formation professionnelle et plus particulièrement des moyens et outils déjà existant dans la profession.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### DÉFINITION ET FINALITÉ DE LA GPEC

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.

En effet, elle permet d'anticiper les transformations prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, démographiques et technologiques probables, au regard des stratégies des entreprises – c'est-à-dire ses projets d'évolution et de développement.

Cette démarche, propre à la GPEC, doit contribuer à mieux anticiper les effets, en termes d'emplois et de compétences, de profonds changements. Elle participe ainsi favorablement au maintien et au développement de l'emploi dans les entreprises de la branche.

Elle constitue de ce fait un dispositif essentiel dans la sécurisation des parcours professionnels.

La GPEC procure tout à la fois :

- aux entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en termes d'emplois et de compétences leur permettant de préserver et de développer leur compétitivité ;
- aux salariés, un moyen de gérer leur parcours professionnel avec une meilleure visibilité sur leurs possibilités d'évolutions professionnelles, notamment en leur permettant de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Pour optimiser l'efficacité d'une démarche de GPEC d'entreprise, les parties signataires soulignent l'utilité et la pertinence de l'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les institutions représentatives du personnel en lien avec la stratégie économique définie par l'entreprise. Ces échanges de vue sur les projets d'évolution et de développement de l'entreprise, dont le choix et la mise en œuvre sont et demeurent la prérogative du chef d'entreprise, concourent à la bonne compréhension dans l'entreprise de l'articulation entre les enjeux économiques et les engagements en termes d'évolution des emplois et des compétences.

A l'occasion de la négociation triennale sur la GPEC, les partenaires sociaux doivent examiner notamment, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie d'entreprise, telle que définie précédemment. Sont précisées, par exemple, la nature des informations transmises, la périodicité des réunions sans préjudice des attributions économiques dévolues au comité d'entreprise notamment sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise.

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à s'inscrire dans une démarche active de GPEC et apportent leurs concours aux entreprises et salariés en, d'une part, mobilisant les outils et les institutions existant de la branche professionnelle et, d'autre part, en déclinant de nouveaux indicateurs ou dispositifs.

### RECUEILLIR AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE LES DONNÉES NÉCESSAIRES À LA DÉMARCHE DE GPEC

La branche recueille toutes les données susceptibles d'appuyer les entreprises, les salariés et leurs représentants dans la mise en œuvre de cette démarche (données existantes ou à appréhender).

La branche dispose ainsi des informations nécessaires pour permettre une vue d'ensemble et dégager des pistes de réflexion en matière d'emploi et de compétence. En fonction des indicateurs, les données sont produites sur 3 ou 5 ans, voire sur une durée plus longue, sous réserve de leurs disponibilités ; la périodicité retenue est fonction de sa pertinence.

Partant des rapports déjà établis par la branche, un inventaire de l'existant est dressé, et les éléments disponibles utiles à cette problématique et ceux éventuellement manquants sont identifiés.

Les données sont recueillies auprès des entreprises de la branche mais également du secteur d'activité. Les services publics notamment de l'emploi et de la formation sont, en outre, consultés voire sollicités.

La collecte de certaines informations, par exemple concernant l'emploi, est effectuée, dans la mesure du possible, aux niveaux régional et national et auprès de contributeurs européens.

En tant que de besoin, l'observatoire intègre les études et réflexions européennes sur l'évolution de l'emploi dans le secteur bancaire.

L'AFB, après avoir recueilli les informations auprès des entités concernées – entreprises relevant du champ d'application de la CCB, entreprises du champ d'activité bancaire ou financier, acteurs publics – produit les enquêtes et rapports nécessaires. Par ailleurs, l'observatoire réalise des études, éventuellement à la demande de la CPNE, prend contact tout particulièrement avec les acteurs locaux et accède à des bases de données, en lien avec la problématique de la GPEC.

Les données observées portent sur les items suivants :

- les effectifs, afin d'en assurer le suivi et la gestion dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Certaines données peuvent être appréhendées par métier repère ;
- les emplois/les métiers repères/les familles de métiers, dans le but de déterminer les caractéristiques et d'anticiper les évolutions de ces emplois, le présent accord instaure les indicateurs d'emplois sensibles et de métiers en tension.

Il est donc nécessaire de recenser les métiers sensibles et en tension, d'identifier les métiers avec des effectifs en progression, les métiers avec des effectifs en diminution, les métiers avec d'importantes évolutions de compétences.

Par ailleurs, cet accord prévoit de travailler sur des passerelles emplois/métiers et à la faisabilité d'un référentiel emplois/métiers ;

- les compétences, de façon à identifier les compétences nécessaires et les compétences clés. L'identification des compétences nécessaires requises concerne en premier lieu, les métiers repères soumis à des évolutions significatives. La notion de compétence professionnelle est appréhendée à travers la réalisation d'un acte et d'une mise en situation professionnelle ;
- la formation, pour avoir une vue d'ensemble de l'effort de formation des entreprises et suivre les actions de professionnalisation en vue d'adapter les compétences aux besoins de l'entreprise. A travers les pratiques des banques, sont répertoriés les grands axes de formation illustrés notamment dans leur plan de formation, les formations diplômantes, les parcours de « formation métier », les formations accompagnement-mobilité, les parcours de reconversion, les actions de tutorat, les périodes de professionnalisation ;
- les projets et parcours professionnels, en recensant les bonnes pratiques des entreprises à travers des exemples de parcours professionnels et de mesures d'accompagnement mises en œuvre en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique. Sont identifiés les outils à la main des salariés

et les dispositifs et pratiques d'entreprises en matière de VAE, DIF, CIF, passeport orientation-formation, bilan de compétences, entretien de gestion de carrière, outils de mobilité interne dans l'entreprise ou le groupe (bourse de l'emploi, dispositif de mobilité professionnelle/géographique interne, parcours d'intégration...), le regroupement des métiers par familles professionnelles par filières, les passerelles métiers ;

- des segments de populations salariées (notamment les seniors) en vue d'appréhender les dispositifs utilisés et d'en préciser la finalité ; sont énumérés les outils et les mesures mis en œuvre pour, notamment, faciliter le transfert de compétences, l'aménagement du temps de travail, la gestion des parcours (missions de conseil ou d'expertise...) ;
- l'articulation vie professionnelle-vie personnelle (familiale et santé) afin d'une part d'aider les salariés à concilier vie professionnelle et vie personnelle et d'autre part de connaître l'expérience ainsi acquise ; sont référencés les dispositifs et les mesures adoptés tels que les divers congés possibles, les modalités d'aménagement du temps de travail, la pratique d'entretiens avant et pendant l'absence, mais également avant la reprise d'activité. Ces entretiens permettent notamment, et si le salarié le souhaite, d'apprécier l'expérience éventuellement acquise à titre personnel ;
- l'articulation vie professionnelle-responsabilités syndicales pour accompagner les salariés dans l'exercice de leurs responsabilités syndicales et leur permettre de concilier vie professionnelle et engagement syndical ; les outils et dispositifs mis en œuvre sont identifiés ainsi que les pratiques permettant de prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats. Ces dispositions peuvent être mises en œuvre pendant la durée du mandat comme en fin d'exercice. Les salariés concernés peuvent demander à faire ainsi valider leurs acquis.

Certains indicateurs peuvent être déclinés par genre, en fonction de la pertinence de l'étude.

### CHAPITRE III

#### ACTUALISER DANS UNE DÉMARCHE DE GPEC LES DIFFÉRENTS ACCORDS ET OUTILS CONÇUS PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX

Le présent accord vise à compléter les modalités et dispositions déjà actées notamment dans la CCB du 10 janvier 2000, l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, l'accord du 9 juillet 2008 sur « les seniors », l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle et son avenant du 3 novembre 2011.

#### 3.1. Apports sur les outils individuels et collectifs

##### 3.1.1. Outils individuels

##### Entretiens

Par le présent accord, la branche professionnelle distingue deux natures d'entretiens :

- un entretien d'évaluation professionnelle, qui a lieu au moins 1 fois tous les 2 ans, pour apprécier les performances du salarié et les besoins de formation, qui notamment en découlent. Cet entretien s'adresse à l'ensemble des salariés y compris le personnel détaché ;
- un entretien de gestion de carrière, qui a lieu tous les 5 ans, sur la situation et les possibilités d'évolution professionnelle, les compétences, les besoins de formation, quel que soit le motif donnant lieu à cet entretien (par exemple à l'occasion d'un retour de maternité ou d'une longue absence, de la 2<sup>e</sup> partie de carrière d'un salarié, d'un changement d'emploi ou encore à la demande du salarié...).

Lorsque cet entretien est mis en œuvre suite à une longue absence du poste de travail, celui-ci, dans la mesure du possible, est effectué avant la date de retour afin d'examiner les modalités de la reprise d'activité.

L'entretien de gestion de carrière est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur.

Les salariés sont informés de la nature et des modalités de déroulement des entretiens.

#### Bilan de compétences

Outre les salariés déjà visés par l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle, les salariés occupant un emploi sensible avec des effectifs en forte diminution ou pour lequel les compétences requises sont en forte évolution peuvent, en cas de refus de prise en charge par un FONGE-CIF, demander à leur employeur de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

#### VAE

La branche recense les demandes de VAE individuelles et collectives effectuées dans les entreprises. Les entreprises ont la responsabilité d'informer leurs salariés sur les dispositifs existant selon des modalités qui leur sont propres.

#### Passeport orientation et formation

Les entreprises s'engagent à aider les salariés, qui le souhaiteraient, dont le poste de travail va être supprimé et appelés à une mobilité fonctionnelle ou occupant un emploi sensible avec des effectifs en forte diminution, dans l'élaboration de leur passeport orientation et formation. Un exemple de modèle de passeport sera mis en ligne sur le site de l'observatoire. Les entreprises informent leurs salariés de ces dispositions selon des modalités qui leur sont propres.

#### DIF

Pour les salariés occupant un emploi sensible du fait de fortes variations de compétences, il est possible d'accoler leur DIF aux actions du plan de formation à savoir utiliser des heures de DIF soit en amont soit en aval de ces actions ; les heures pouvant être effectuées sur ou en dehors du temps de travail.

#### Périodes de professionnalisation

Peuvent accéder aux périodes de professionnalisation les salariés occupant soit un emploi sensible du fait de fortes variations de compétences soit un emploi avec des effectifs en nette diminution.

#### 3.1.2. Outils collectifs

##### Métiers repères

La branche veille à son actualisation en fonction des évolutions structurelles, organisationnelles, technologiques.

##### Référentiel métier

Un référentiel métier est élaboré en s'appuyant sur le guide des métiers de la banque édité par la FBF et sur les études métiers déjà existantes et à venir de l'observatoire (notamment le référentiel des métiers cadres dans le secteur bancaire).

##### Recueil de données (rapports annuels)

Les rapports établis par l'AFB servent de supports de base pour extraire les données relevant de la GPEC et identifier celles à élaborer éventuellement, en tenant compte des possibilités des systèmes d'information.

##### Etudes périodiques et spécifiques

L'observatoire effectue chaque année un recensement et une étude des métiers sensibles ou en tension, des métiers clés et des compétences requises. Tous les 3 ans, une étude sur l'aspect prévisionnel des emplois et des compétences est réalisée. Le comité de pilotage de l'observatoire et la CPNE peuvent décider d'études spécifiques notamment en fonction des données observées.

Les critères d'âge et de genre sont pris en compte dans les études en tant que de besoin.

## Socle de compétences

Les études métiers réalisées par l'observatoire comportent un volet compétences.

### Formations bancaires diplômantes ou certifiantes

La profession bancaire est attachée à ces formations qui permettent d'intégrer ce secteur professionnel et également d'y évoluer.

La profession s'engage à conserver et à développer ce type de formation afin de permettre notamment aux salariés de disposer d'outils d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.

### CQP

L'accord formation de juin 2011 comporte un projet de conception de CQP sur les capacités pédagogiques. Le bon déroulement de ce projet et sa mise en œuvre effective permettra de tirer des enseignements sur l'élaboration de CQP au niveau de la branche professionnelle.

### Accompagnement de la mobilité

La branche réalise un recueil des dispositifs d'entreprises (modalités et outils RH).

### Equilibre vie personnelle-vie professionnelle

La branche identifie les dispositifs d'entreprises. Si le salarié le souhaite, l'entreprise peut faire un relevé des activités/missions exercées à titre personnel.

### Equilibre engagement syndical-vie professionnelle

Il est procédé à un recensement des dispositifs d'entreprises (par exemple les dispositifs de VAE mis en œuvre pour reconnaître le parcours syndical) pour concilier la vie professionnelle et la carrière syndicale (maintien de l'employabilité...) et prendre en compte l'expérience acquise.

La branche professionnelle va prendre en charge l'organisation et le financement d'une session de formation permettant d'obtenir une certification des connaissances économiques et sociales pour les salariés ayant un mandat syndical au niveau de la branche. Un bilan de cette formation sera réalisé afin de pouvoir apprécier la portée de cette action.

## CHAPITRE IV

### OPTIMISER LE RÔLE DES ACTEURS DE LA BRANCHE

Les intervenants de la branche professionnelle, en tant qu'acteurs de la GPEC sont tout naturellement l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et l'organisme paritaire collecteur agréé au niveau de la branche au titre de la formation professionnelle continue.

### CPNE

La GPEC recouvre déjà certains des rôles actuels de la CPNE et le présent accord prévoit que cette instance :

- assure le suivi des dispositions prises ;
- formule des propositions, des demandes d'études ou d'analyse et peut saisir le comité de pilotage de l'observatoire ;
- a la capacité de réviser les prises en charge décidées par l'accord formation (en lien avec les publics prioritaires de l'OPCA) en fonction des études réalisées par l'observatoire notamment sur les métiers sensibles ;
- s'attache à faire connaître les mesures et dispositifs proposés.



## Observatoire des métiers

Les missions de l'observatoire figurant dans l'accord formation du 8 juillet 2005 (l'intégralité de l'article 5 et une partie de l'article 4) sont intégrées au présent accord sur la GPEC, à savoir :

L'observatoire 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 à l'article 4 de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011.

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

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 ou certaines populations ;
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

Indépendamment des missions qui lui sont déjà dévolues, l'observatoire :

- intègre à ses travaux les nouvelles notions d'emploi (métiers sensibles ou, en tension) ;
- systématise l'approche compétences lors des études métiers ;
- prend en compte la dimension prévisionnelle emploi/compétence ;
- travaille la dimension régionale (contact avec les COPIRE, les instances paritaires régionales de Pôle emploi) et européenne ;
- vise à élargir le périmètre de ses études au secteur bancaire voire financier et si nécessaire à des observatoires d'autres branches professionnelles.

La section paritaire professionnelle banques (SPP Banques) de l'OPCA de branche :

La SPP Banques propose au conseil d'administration d'OPCABAIA la prise en charge du financement des aides au diagnostic de GPEC, pour les PME/TPE.

## CHAPITRE V

### METTRE EN PLACE ET FAIRE CONNAÎTRE AUX PME ET TPE DES OUTILS ET DISPOSITIFS INVITANT CES ENTREPRISES À S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE DE GPEC

La branche professionnelle s'engage à informer et à accompagner les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de GPEC.

Ainsi, par l'accord conclu le 26 mai 2009, en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux ont, dans son article 5 et l'annexe II, d'ores et déjà acté un certain nombre de mesures à l'égard des PME et TPE.

## Outils et dispositifs de la GPEC adaptés aux PME

Des exemples d'indicateurs (voir annexe I), sur une période de 3 ans portant sur :

- l'emploi :
  - le suivi des effectifs par catégorie professionnelle, par sexe, par type de contrat, par niveau de classification, par classe d'ancienneté dans l'entreprise ;
  - la pyramide des âges, par tranche d'âge ;
  - le suivi du temps partiel ;
  - les embauches ;
  - les mobilités ;
  - les départs ;
- la formation professionnelle :
  - le plan de formation ;
  - le CIF ;
  - le DIF ;
  - les périodes de professionnalisation ;
- les métiers :
  - la répartition des effectifs par grandes familles de métiers ;
  - les pyramides des âges par grandes familles de métiers ;
  - les embauches par grandes familles de métiers ;
  - les départs par grandes familles de métiers.

Quelques éléments pouvant illustrer un modèle de support d'entretien d'évaluation professionnelle (voir annexe II) :

- caractéristiques du salarié ;
- fonction/poste occupé (description) ;
- plan d'action (exercice précédent et à venir) ;
- plan de développement personnel ;
- actions de formation demandées.

En outre, l'accord du 10 juin 2011 et son avenant du 3 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques prévoient que OPCABAIA, sur proposition de la SPP Banques peut prendre en charge les coûts de diagnostic de GPEC des PME/TPE sachant que les modalités de prise en charge seront déterminées par la CPNE.

En matière d'information, quelle que soit leur taille, tous les adhérents ont un égal accès au site de l'observatoire et à l'extranet de la branche professionnelle.

## CHAPITRE VI

### MODALITÉS DE L'ACCORD

#### 6.1. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin de faire un bilan de la mise en œuvre de l'accord et notamment du dispositif de formation proposé par la branche dans la rubrique « équilibre engagement syndical-vie professionnelle ». Ils pourront, le cas échéant, le réviser en fonction du bilan réalisé.

#### 6.2. Champ d'application et entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1er 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, 99-99Z et 66-19B.



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

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Paris, le 3 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AFB.

**Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;

CFTC banques ;

FBA CFDT.

# ANNEXE I

## OUTILS DE LA GPEC

### Exemple d'indicateurs

La population cadres comprend les hors classes pour tous les indicateurs figurant dans le support « les outils de la GPEC ».

### Effectifs (CDI inscrits) par catégorie

Evolution des effectifs sur 3 ans (années N – 1, N – 2, N – 3)

Répartition par catégorie en nombre

	2007	2008	2009	$\Delta$ 2009/2007 (en %)
Techniciens				
Cadres				
Total				

### Evolution de la répartition des effectifs (CDI inscrits) par sexe

Répartition par catégorie en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens			100			100			100
Cadres			100			100			100
Dont hors classe			100			100			100
Total			100			100			100

### Evolution de la structure des effectifs (CDI inscrits) par catégorie

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens									
Cadres									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Répartition des effectifs totaux par type de contrat \*

### Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
C en alternance (1)									
CDD									
CDI									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. * Hors auxiliaires vacances.									

### Structure par catégorie en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
C en alternance (1)			100			100			100
CDD			100			100			100
CDI			100			100			100
Total			100			100	100	100	100
(1) Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. * Hors auxiliaires vacances.									

## Répartition des effectifs (CDI inscrits) par niveau

### Répartition en pourcentage et en nombre

	2007	2008	2009	$\Delta$ 2009/2007 (en %)
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Techniciens				
H				
I				
J				
K				
Cadres				
Hors classes				
Total	100	100	100	
Total en nombre				

**Structure des effectifs (CDI inscrits) par classe d'âge  
au 31 décembre 2009**

Structure en pourcentage

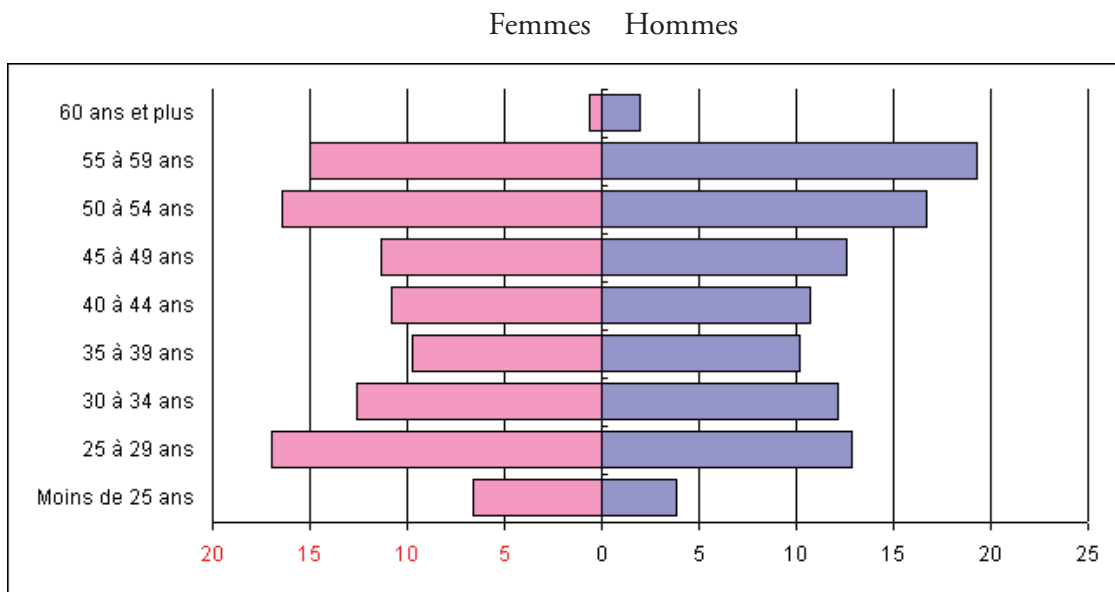
	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
< 25 ans									
25 à 34 ans									
35 à 44 ans									
45 à 54 ans									
55 à 59 ans									
60 ans et plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Age moyen									

## Structure des effectifs par classe d'ancienneté

Structure en pourcentage

	2007				2008				2009			
	Techniciens		Cadres		Techniciens		Cadres		Techniciens		Cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
< 25 ans												
25 à 29 ans												
30 à 34 ans												
35 à 39 ans												
40 à 44 ans												
45 à 49 ans												
50 à 54 ans												
55 à 59 ans												
60 ans et plus												
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Age moyen												

## Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes par tranches d'âge en 2009



## Evolution de la part du temps partiel par catégorie

Effectif (CDI inscrits) à temps partiel/effectif (CDI inscrits) par catégorie

	TEMPS PARTIEL 2007 (en pourcentage)			TEMPS PARTIEL 2008 (en pourcentage)			TEMPS PARTIEL 2009 (en pourcentage)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Techniciens									
Cadres									
Total									

## Evolution des embauches

Répartition par catégorie en nombre

	EMBAUCHES 2007			EMBAUCHES 2008			EMBAUCHES 2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Apprentis									
Contrats de professionnalisation									
CDD (1)									
CDI									
Total									
(1) Hors auxiliaires vacances.									

## Evolution du taux d'embauche

(Total des embauches CDI année N/Effectif CDI année N – 1)

TAUX D'EMBAUCHE EN 2007			TAUX D'EMBAUCHE EN 2008			TAUX D'EMBAUCHE EN 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

TAUX D'EMBAUCHE EN 2007				TAUX D'EMBAUCHE EN 2008				TAUX D'EMBAUCHE EN 2009			
Techniciens	Cadres			Techniciens	Cadres			Techniciens	Cadres		
	Hommes	Femmes			Hommes	Femmes			Hommes	Femmes	



## Evolution de la structure des embauches par classe d'âge

### Structure en pourcentage

	EMBAUCHES 2007			EMBAUCHES 2008			EMBAUCHES 2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
< 25 ans									
25 ans à 29 ans									
30 ans à 34 ans									
35 ans à 39 ans									
40 ans à 44 ans									
45 ans à 49 ans									
50 ans et plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Structure des embauches par diplôme de l'enseignement général et par genre

### Structure en pourcentage

2007	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< Bac									
Bac ou bac + 1									
Bac + 2 ou + 3									
Bac + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Structure en pourcentage

2008	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< Bac									
Bac ou bac + 1									
Bac + 2 ou + 3									
Bac + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Structure en pourcentage

2009	TECHNICIENS			CADRES			TOTAL		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
< Bac									
Bac ou bac + 1									
Bac + 2 ou + 3									
Bac + 4 ou plus									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Mobilités au sein de l'entreprise**  
**Fonctionnelles et/ou géographiques y compris à l'international**  
**au 31 décembre 2009**

Répartition par catégorie en nombre

TECHNICIENS	CADRES	TOTAL

**Mobilités intra-groupe (y compris à l'international)**  
**au 31 décembre 2009**

Répartition par catégorie en nombre

	TECHNICIENS	CADRES	TOTAL
Mobilités entrantes <sup>(1)</sup>			
Mobilités sortantes <sup>(2)</sup>			
(1) Mobilités provenant du groupe vers l'entreprise. (2) Mobilités de l'entreprise vers d'autres entités du groupe.			

**Structure des départs par motif**

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Départs des CDD									
Départs des CDI									
Départs/ ruptures en cours de période d'essai									
Démissions									
Départs et mises à la retraite									
Licenciements économiques									
Licenciements pour autres causes									
Ruptures conventionnelles									
Décès									
Transferts <sup>(1)</sup>									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(1) Mobilités internes entre entités d'un groupe avec rupture ou transfert du contrat de travail.									

### Evolution du taux de départ (tous motifs confondus)

(total des départs CDI année N/effectif CDI année N – 1)

Structure en pourcentage

TAUX DE DÉPART EN 2007			TAUX DE DÉPART EN 2008			TAUX DE DÉPART EN 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

### Evolution du taux de départ (hors départs et mises à la retraite)

(total des départs CDI année N/effectif CDI année N – 1)

Structure en pourcentage

TAUX DE DÉPART EN 2007			TAUX DE DÉPART EN 2008			TAUX DE DÉPART EN 2009		
Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total

### Plan de formation

Part des salariés formés par rapport aux effectifs de la catégorie

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Ensemble	Techniciens	Cadres	Ensemble	Techniciens	Cadres	Ensemble
Dont part des salariés ayant 45 ans et plus									

Nombre d'heures de formation rémunérées par l'employeur, par salarié formé

	2007			2008			2009		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Techniciens									
Cadres									
Ensemble									

### CIF, DIF et périodes de professionnalisation

CIF : nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé individuel de formation

	2007	2008	2009
Techniciens			
Cadres			
Ensemble			

## DIF

	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation au titre du DIF			

	2007	2008	2009
Nombre d'heures consommées au titre du DIF			

## Période de professionnalisation

	2007	2008	2009
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation			
Dont nombre de salariés ayant 45 ans et plus			

## Répartition des effectifs (CDI inscrits) par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup>

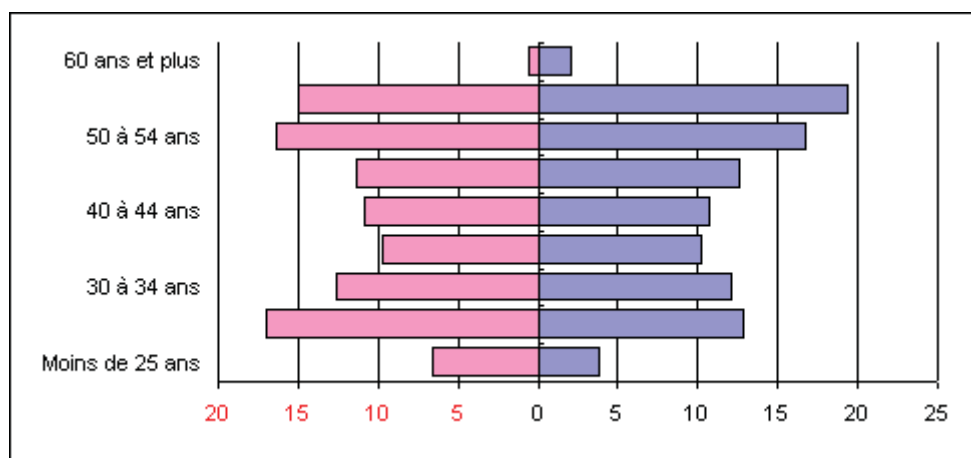
### Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

## Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup> en 2009

### Force de vente

Femmes    Hommes

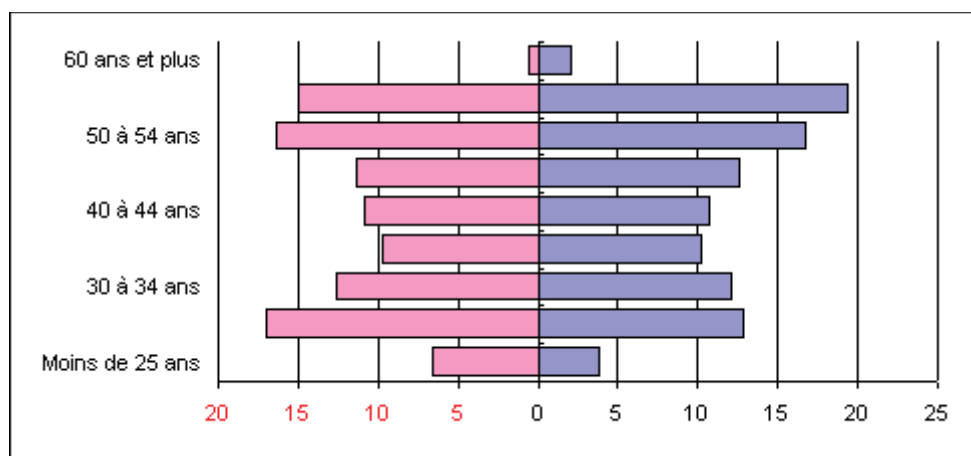


(1) Cf. base de données sociales de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (annexe II).

**Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes  
par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup> en 2009**

Traitement des opérations

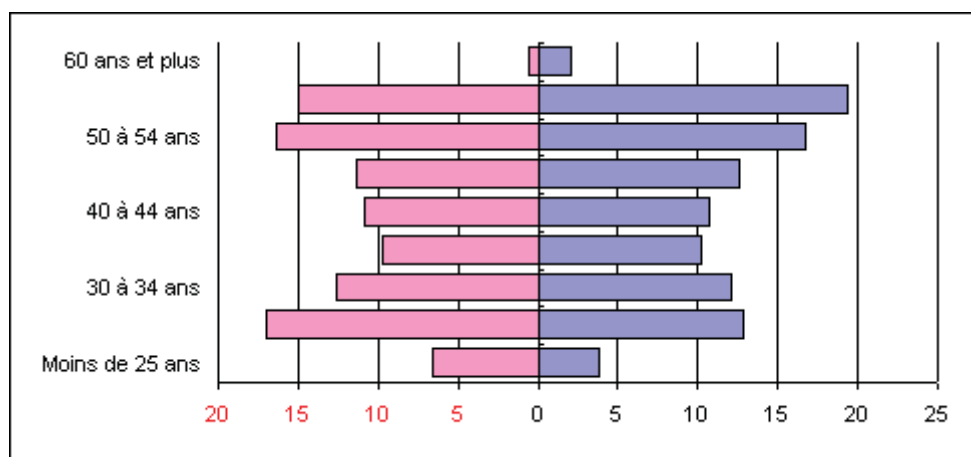
Femmes Hommes



**Pyramide des effectifs (CDI inscrits) hommes/femmes  
par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup> en 2009**

Supports

Femmes Hommes



**Répartition des embauches en CDI par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup>**

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Cf. Base de données sociales de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (annexe II).

## Répartition des départs en CDI par grandes familles de métiers<sup>(1)</sup>

Structure en pourcentage

	2007			2008			2009		
	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total	Techniciens	Cadres	Total
Force de vente									
Traitement des opérations									
Supports									
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(1) Cf. base de données sociales de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque (annexe II).

## ANNEXE II

### CLASSEMENT DES MÉTIERS REPÈRES PAR GRANDE FAMILLE DE MÉTIERS

#### **Convention collective 2000. Métiers repères au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Force de vente	Chargé d'accueil et services à la clientèle Chargé de clientèle particuliers Chargé de clientèle professionnels Chargé de clientèle entreprises Conseiller en patrimoine Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)
Banque de financement et d'investissement	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers Opérateur de marché
Traitement des opérations	Gestionnaire de back-office Spécialiste des opérations bancaires Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires Responsable informatique/organisation/qualité Informaticien/chargé de qualité
Supports	Contrôleur périodique/permanent Analyste risques Juriste/fiscaliste Technicien ressources humaines Spécialiste/responsable ressources humaines Technicien logistique/immobilier Gestionnaire administratif/secrétaire Gestionnaire marketing/communication Spécialiste/responsable marketing/communication Contrôleur de gestion Technicien comptabilité/finances Spécialiste/responsable comptabilité/finances Responsable/animateur d'unité ou expert logistique



## ANNEXE III

---

Nom de l'entreprise :

A titre illustratif, les quelques éléments indiqués ci-dessous sont susceptibles d'être repris dans un support d'entretien d'évaluation professionnelle.

Entretien pour l'année/la période :

### 1. Caractéristiques du salarié

Nom :

Prénom :

Identifiant/matricule :

Date d'entrée groupe/entreprise :

Service/département/direction actuel(le) :

Date d'arrivée service/département/direction actuel(le) :

Libellé de fonction ou de poste :

Depuis le :

Niveau de classification :

### 2. Fonction ou poste occupé

Joindre éventuellement la copie de la fiche de fonction/de poste

Sinon merci de préciser :

La finalité de la fonction ou du poste :

Les missions principales :

La mission d'animation/d'encadrement d'équipe (si activité exercée) :

Les compétences requises pour tenir la fonction ou le poste :

Autres éléments pouvant caractériser la fonction ou le poste :

### 3. Plan d'action personnel

#### *Exercice précédent*

Rappel des objectifs fixés :

Résultats obtenus/réalisations :

Appréciation du responsable :

Commentaires éventuels de l'intéressé(e) (par exemple moyens mis en œuvre...) :

#### *Exercice à venir*

Objectifs fixés :

Résultats/réalisations attendus :

Observations éventuelles de l'intéressé(e) (par exemple, moyens à mettre œuvre...) :

#### 4. Plan de développement personnel

Domaines de compétences à développer :

- pour tenir la fonction actuelle :
- pour évoluer vers d'autres fonctions :

Souhaits d'évolution professionnelle (demandes de changement de fonction, de mobilité professionnelle/géographique) :

#### 5. Actions de formation demandées, par la hiérarchie, par l'intéressé(e)

Synthèse du responsable :

Commentaires de l'intéressé(e) :

Nom et prénom du/des responsable(s) :

Fonction du/des responsable(s)

Signature du/des responsable(s) :

Signature de l'intéressé(e) :

Date de l'entretien :