

**Accord du 27 mai 2020**

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

NOR : ASET2050596M

IDCC : 2120

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**AFB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**CFTC banques ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**CFDT banques assurances,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le monde économique est engagé dans une mutation structurelle d'une ampleur inédite due à l'émergence des technologies digitales, à de nouvelles contraintes et régulations imposées par les régulateurs, ainsi qu'aux changements de modes de consommation<sup>[1]</sup>. Ces évolutions affectent de façon croissante les entreprises et les banques qui doivent surmonter simultanément plusieurs ruptures de leurs fondamentaux historiques.

L'anticipation des évolutions et les transformations afférentes des emplois constituent un enjeu majeur pour la préservation de la compétitivité de l'industrie bancaire, ainsi que la pérennité et l'adaptation des emplois et des compétences. La formation professionnelle et le recours aux dispositifs d'apprentissage doivent pouvoir être utilisés pour favoriser cette anticipation en accompagnant l'évolution des besoins en compétences du secteur.

Pour mener à bien cette transition, une montée en compétences généralisée devient nécessaire, avec notamment une accentuation du poids des compétences relationnelles et transversales dans l'exercice des métiers bancaires. De nouveaux métiers prendront une importance croissante et deviendront essentiels au développement de l'activité.

Par ailleurs, à cette forte évolution de l'environnement socio-économique et technologique, s'ajoute un déficit de connaissance des métiers et des engagements de la banque en tant qu'ac-

[1] France stratégie, mutation digitale et dialogue social, novembre 2017.

teur socialement et durablement responsable, par le grand public. Ces constats invitent à soutenir une communication récurrente sur les métiers de la banque, notamment auprès des jeunes.

Au regard de tels enjeux et afin d'en anticiper les effets, une démarche de GPEC conduite par la branche de la banque doit apporter une plus grande visibilité et ainsi permettre :

- d'identifier, prévoir et mettre à jour les grandes tendances des emplois et des compétences des salariés ;
- de participer à l'accompagnement des changements organisationnels engagés par l'entreprise ;
- de favoriser l'attractivité des métiers ainsi que de faciliter les recrutements et l'employabilité de tous les publics tout au long de leur vie professionnelle.

Afin de répondre à ces objectifs, les parties à la négociation du présent accord conviennent qu'une démarche de GPEC de branche doit :

- s'appuyer sur les commissions paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective de la banque ainsi que sur l'observatoire paritaire des métiers de la banque ;
- favoriser des enquêtes et études sur les métiers et par thèmes, permettant de mesurer et comprendre les tendances de l'emploi et d'en anticiper les grandes évolutions ;
- proposer une identification et une cartographie des métiers qui permette d'accompagner les entreprises.

Elle conduit, dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche à porter également attention à l'insertion des salariés éloignés de l'emploi ou en situation de handicap ou de maladie chronique.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 5 février 2020 et de la récente loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il prend en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles récentes ayant notamment entraîné la création de l'opérateur de compétence (OPCO) Atlas, agréé par arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Il se fonde également sur les constats et actions poursuivies depuis plusieurs années par les partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche, et des travaux menés par l'observatoire des métiers de la banque.

Dans sa mise en œuvre, le présent accord doit bénéficier de l'implication de l'ensemble des acteurs concernés dans les entreprises de la branche : salariés, employeurs, management, directions des ressources humaines, instances représentatives du personnel...

Les parties au présent accord ont convenu les dispositions suivantes.

## **Titre I<sup>er</sup> L'observatoire des métiers : un outil au service de la politique de l'emploi et de la formation**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Mise en place de l'observatoire**

La branche s'est dotée par accord professionnel du 8 juillet 2005 d'un observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « Observatoire ».

Cet observatoire est défini dans ses principes à l'article 3 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020. Les modalités de fonctionnement et d'organisation sont précisées dans les articles suivants.

L'observatoire est un outil technique paritaire au service des partenaires sociaux de la branche de la banque, des entreprises, des représentants du personnel, des salarié(e)s et de toute personne souhaitant connaître les métiers exercés dans la banque.

Il est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers.

Il assure, au sein de la branche, son rôle d'information, de connaissances et d'analyses prospectives des métiers, permettant ainsi d'éclairer les politiques en faveur de l'emploi, mais également celles des entreprises, en lien avec leur propre démarche de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP).

Ainsi, l'observatoire a pour vocation de :

- identifier les transformations liées aux évolutions technologiques (digitalisation, « intelligence » artificielle, blockchain), à l'évolution des attentes et des comportements des clients, aux nouvelles contraintes réglementaires ou environnementales, par exemple qui vont influencer sur les emplois, les métiers, les qualifications et compétences des salariés du secteur ;
- identifier les compétences nécessaires et leur évolution : compétences-clés, évolution des métiers actuels exercés dans la banque ;
- identifier les métiers en tension, sensibles, en attrition et émergents ;
- mettre à jour les emplois-types, et travailler sur l'actualisation des métiers repères (au sens de la convention collective), pour préparer la mise à jour des grilles de la convention collective de la banque ;
- formuler des constats, préconisations et alertes ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC en mettant à leur disposition les informations nécessaires ;
- participer à l'élaboration de référentiels des activités et des compétences nécessaires à l'élaboration des titres et diplômes et certifications ;
- analyser les évolutions en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- constituer une source d'informations pour alimenter le dialogue social sur les questions d'emploi et de formation ;
- apporter aux ressources humaines, au management, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans la construction des parcours professionnels ;
- constituer et suivre des bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, les caractéristiques démographiques des salariés et sur la formation et d'en assurer l'analyse qualitative.

## **Article 2 | Fonctionnement**

L'observatoire est organisé sous la forme d'une association paritaire « loi 1901 ».

Le fonctionnement de l'association sera défini par ses statuts et son règlement intérieur.

Ses instances et son fonctionnement seront mis en place dans un délai de 4 mois maximum à compter de la signature de l'accord.

### **2.1. Composition**

L'association est composée de deux délégations représentant à parité respectivement les employeurs et les organisations syndicales représentatives, relevant de la convention collective de la banque.

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche désigne deux représentants au sein de la délégation salariée. Le nombre de représentants de la délégation des employeurs est identique à celui des représentants désignés par les organisations syndicales.

La présidence et la vice-présidence de l'observatoire sont confiées successivement et alternativement par période de 2 ans à un représentant de chacune des délégations. Elles président le conseil d'administration (ex-comité de pilotage), instance décisionnaire de la structure.

## **2.2. Relations avec la CPNE et l'OPCO Atlas**

L'observatoire exerce ses missions sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en cohérence avec les orientations prises dans les instances de l'OPCO Atlas (financements, études transverses et en commun avec d'autres branches).

Il rend compte régulièrement auprès de la CPNE des résultats des travaux qu'il réalise.

L'observatoire peut proposer des thèmes d'études à la CPNE ainsi que leurs priorisations. La CPNE débat et décide du programme de travail de l'observatoire et de sa priorisation. Après délibération de la CPNE, l'observatoire fixe un planning des travaux à réaliser par ordre de priorité pour l'année à venir et les transmet à l'OPCO.

## **2.3. Réalisation des études prospectives, des études métiers et des enquêtes statistiques**

Les études sont menées sous la responsabilité du conseil d'administration de l'observatoire par les salariés travaillant au sein de la direction des affaires sociales de l'AFB, dédiés en tout ou partie aux travaux de l'observatoire. Compte tenu de la nécessaire neutralité que ceux-ci doivent avoir vis-à-vis des parties prenantes de l'observatoire, ils doivent s'abstenir de participer à toute prise de décision concernant l'observatoire lorsqu'ils portent une délégation de l'AFB en tant que représentant patronal dans les instances paritaires (OPCO Atlas...).

Pour les études, ils peuvent s'adjoindre l'appui de prestataires extérieurs afin de compléter les connaissances et le savoir-faire de l'équipe.

Un projet de cahier des charges est présenté au conseil d'administration qui le traite selon les modalités définies par son règlement intérieur. S'il a été décidé de recourir à un prestataire extérieur, le choix de ce prestataire est finalisé par le conseil d'administration qui statuera après avoir étudié les réponses aux appels d'offres.

Le suivi des études est assuré par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire, qui organisent les contacts avec les entreprises de la branche afin de recueillir les informations nécessaires aux études, mais aussi avec les organisations syndicales représentatives qui sont associées aux études au travers de notes écrites, d'interviews ou de réunions de travail.

Le conseil d'administration est tenu informé des résultats intermédiaires et de l'ensemble des résultats, préalablement à leur publication. Les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire assurent les relations avec les prestataires extérieurs dont ils sont les interlocuteurs.

Le conseil d'administration veille au respect du cahier des charges, procède à des recommandations sur les modalités de mise en œuvre et participe à l'avancement des travaux.

Les réunions du conseil d'administration et des groupes de travail paritaires dédiés aux études sont considérées, pour les salariés qui y participent, comme temps de travail et rémunérées en tant que telles au sens de l'article 9 a de la convention collective de la banque.

Les enquêtes (profil de branche, rapports de situations comparées, rapports sur la formation, etc.) visées à l'article 4 du présent accord sont réalisées par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire.

## 2.4. Relations avec les entreprises

Les banques membres de l'AFB participent aux enquêtes statistiques en fournissant les informations nécessaires, en particulier celles indispensables à la constitution et à l'actualisation des bases de données.

Les établissements bancaires apportent également leur expertise dans le cadre des travaux menés par les prestataires externes pour la réalisation des études prospectives et métiers.

Outre leur présentation publique, les études et enquêtes de l'observatoire peuvent être présentées au sein des entreprises AFB (cf. art. 6) ;

La CPNE proposera des évolutions sur la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques.

### Article 3 | *Procédure budgétaire et financement*

Conformément à l'article 22.1 de l'accord sur la formation professionnelle dans les banques du 5 février 2020, « la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens (COM) de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le CA de l'OPCO Atlas :

- l'attribution d'une subvention annuelle de fonctionnement à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche professionnelle et pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification, [...] ».

Pour être éligible à la subvention de l'OPCO nécessaire à la réalisation des études et des projets donnant lieu à un détail des dépenses effectivement engagées par l'observatoire des métiers, l'observatoire doit répondre aux trois missions principales qui sont d'identifier les enjeux en termes d'emplois et de compétences, de fournir les données nécessaires aux politiques de l'emploi, des formations et qualifications dans la branche, et d'assurer l'information auprès des entreprises et des salariés pour l'accompagnement des parcours professionnels.

Afin de pouvoir mener à bien l'ensemble de ses missions et la réalisation de ses enquêtes et études, la CPNE établit au début du 3<sup>e</sup> quadrimestre de chaque année son programme de travail priorisé pour l'année suivante en intégrant, le cas échéant, les propositions de l'observatoire. Ce programme est transmis à l'OPCO pour en obtenir le financement.

La finalisation du programme, des priorités et du financement fait le cas échéant l'objet d'un échange entre l'OPCO et l'observatoire paritaire en lien avec la CPNE.

Le budget établi avec l'OPCO assure le financement pour chaque année civile du fonctionnement, des enquêtes et des études de l'observatoire.

Ce budget finalisé est présenté en fin de chaque année civile, ou au plus tard au premier conseil d'administration de début d'année.

La gestion et le suivi des fonds alloués sont assurés par les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire qui en rendent compte régulièrement au conseil d'administration.

Pour la fin de chaque exercice comptable, les salariés dédiés aux travaux de l'observatoire établissent les comptes. Ils assurent dans un délai de 4 mois après la fin de l'année civile l'arrêté et la validation des comptes conformément aux statuts de l'observatoire et aux dispositions légales. Un commissaire aux comptes est prévu.

Les parties au présent accord soulignent l'importance de maintenir la capacité de production d'enquêtes et études métiers ou thématiques réalisées par l'observatoire, dont les moyens financiers et d'ingénierie doivent être préservés au titre de la COM conclue entre l'OPCO Atlas et l'État.

## **Chapitre 2 Des enquêtes et études pour orienter les acteurs du secteur**

Pour l'ensemble de ces travaux, et pour la mise à jour ou l'évolution des données fournies dans le cadre des enquêtes statistiques, un groupe de travail paritaire sera mis en place par la CPNE.

### **Article 4 | Les enquêtes**

Au travers des enquêtes annuelles de l'AFB, l'observatoire des métiers de la banque agit au plus près des attentes et besoins de la branche et des partenaires sociaux.

Les statistiques sont établies à partir des données transmises par les entreprises adhérentes de l'AFB.

Les indicateurs portent sur les 3 dernières années disponibles.

Ces enquêtes annuelles contribuent à l'analyse et au suivi :

- des conditions de maintien, et d'évolution de l'emploi et des mobilités internes afin d'assurer la prévision, la gestion et le suivi dans une approche à la fois quantitative et qualitative. Ces indicateurs sont par ailleurs suivis au travers du profil de branche sur l'emploi publié chaque année ;
- de la formation professionnelle pour disposer d'une vision d'ensemble régulièrement actualisée de l'effort de formation des entreprises. La CPNE préside aux orientations de la branche en matière de gestion des compétences et de politique de formation professionnelle dont elle assure le suivi au travers du rapport sur la formation dans la branche, publié chaque année ;
- de la situation comparée des femmes et des hommes en emploi dans le secteur bancaire, le suivi se faisant au travers du rapport de situation comparée publié chaque année ;
- des métiers repères sensibles ou en tension.

### **Article 5 | Les études « thématiques » et « métiers »**

Afin de dégager les tendances et les perspectives à moyen et long terme des enjeux d'emploi, de formation et de parcours professionnels au sein du secteur bancaire, l'observatoire mène des études spécifiques par thème et par métier. Cette approche permet d'articuler réflexions stratégiques, expertises techniques et connaissances des acteurs de terrain.

À ce titre, les entreprises et les organisations syndicales représentatives de la branche sont invitées à participer à la réalisation des études.

Les résultats sont autant d'outils d'aide à la décision s'adressant tant aux salariés qu'aux entreprises de la branche.

Les études « thématiques » ou « métiers » menées par l'observatoire des métiers font l'objet d'une présentation de leurs résultats devant la CPNE.

### **Article 6 | L'accès aux enquêtes et études**

Les enquêtes et études menées par l'observatoire font l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, salariés et entreprises.

L'observatoire communique sur ses enquêtes et études via l'organisation de conférences, colloques ou ateliers, ouverts à un large public, ainsi que sur ses supports de communication actuels (site internet, newsletter, réseaux sociaux) ou à développer (« Appli » sur smartphone, etc.). Les enquêtes et études peuvent être présentées par ailleurs aux partenaires sociaux et aux entreprises membres de l'AFB sur demande. Elles sont communiquées à l'OPCO, aux médias et aux organismes publics concernés.



Ces travaux permettent d'alimenter les réflexions et productions de la commission paritaire transversale (CPT) « prospective et transformation des métiers » de l'OPCO Atlas.

Dans ce cadre, l'observatoire peut être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à d'autres branches, au sein de la section paritaire professionnelle (SPP) « banque, financements spécialisés et de marché », ou en collaboration avec d'autres SPP animées par l'OPCO Atlas. Ces projets transversaux sont partagés au sein de la CPT « prospective et transformation des métiers » et l'observatoire en informe la CPNE.

Certaines recherches statistiques et/ou prospectives sont renouvelées ou mises à jour régulièrement afin d'évaluer les tendances et la pertinence des orientations dans la durée. Ce suivi assure une réponse actualisée aux acteurs de la branche.

### **Chapitre 3 Emplois types et métiers repères : identifier et cartographier pour aide à la décision**

#### **Article 7 | Actualisation des métiers repères de la convention collective de la banque**

La gestion anticipée des métiers, des emplois et compétences a pour objet de définir la meilleure adéquation entre les besoins identifiés et les compétences disponibles dans l'entreprise afin, notamment, d'initier et d'accompagner au plus près des évolutions socio-économiques les politiques de formation et de recrutement.

Un groupe technique paritaire sera mis en place dans un délai de 1 mois au sein de la CPNE pour actualiser la cartographie des métiers au regard de leur sensibilité ou leur mise en tension du fait d'évolutions économiques et technologiques que connaît le secteur bancaire, telle qu'elle a déjà été travaillée par l'observatoire des métiers.

Ce groupe technique paritaire travaillera ensuite sur l'actualisation des « métiers-repères » de la convention collective de la banque, en vue de la signature d'un avenant à cette convention.

Il est rappelé qu'initialement, les différents métiers avaient été catégorisés en trois familles : « force de vente », « traitement des opérations », « fonctions support ».

Ces travaux ont été repris sous l'égide de l'observatoire. Ils ont permis de dégager une proposition de nomenclature rénovée distribuant les différents métiers, y compris les métiers, émergents, en trois nouvelles catégories, telles que définies dans l'étude de décembre 2018<sup>[1]</sup> :

- « métiers clients » ;
- « métiers supports » ;
- « fonctions transverses ».

Ils permettent d'identifier et de faire évoluer la liste des nouveaux métiers-repères et des nouveaux emplois-types.

Les parties s'engagent à ouvrir une négociation sans délai, à partir du présent accord, visant à mettre à jour la liste des métiers-repères et des emplois-types dans la convention collective au regard des évolutions en cours, constatées et anticipées, des besoins en emplois, qualifications et compétences.

#### **Article 8 | Actualisation de la cartographie des métiers repères**

Des travaux devront être menés pendant la durée du présent accord au sein de l'observatoire (groupe de travail paritaire) pour actualiser le positionnement des métiers et emplois de la banque en termes d'évolution et de potentiel, et de besoins en compétences. Les résultats

[1] Étude « Nouvelles compétences et transformation des métiers à l'horizon 2025 : réussir l'accompagnement du changement. », HTS consulting, 2018.

permettront d'établir les tendances et les contraintes fortes s'exerçant sur les métiers, issues notamment de l'environnement économique et technologique.

Il est de plus nécessaire d'engager dans la période d'application du présent accord, des travaux d'étude sur l'évolution des différentes catégories d'emplois qualifiés de « sensibles » et « en tension ».

Cette catégorisation des métiers contribue à l'accompagnement à leur mutation ou développement sur la base des définitions suivantes :

- emplois sensibles : emplois présentant de fortes variations, soit en termes d'effectifs à la hausse ou à la baisse (approche quantitative), soit en termes d'activités exercées et de compétences mises en œuvre (approche qualitative) ;
- emplois en tension : emplois présentant des difficultés importantes et récurrentes de recrutement.

Parmi les métiers sensibles ou en tension, l'observatoire identifie et porte une attention particulière aux emplois :

- en attrition, susceptibles de diminuer fortement en volume ;
- émergents, en réponse à de nouveaux besoins à fort potentiel, liés aux mutations économiques, technologiques, à l'évolution des contraintes réglementaires, ainsi qu'aux nouvelles attentes des clients/consommateurs.

## **Article 9 | Aspects territoriaux et nécessités d'adaptation des emplois**

La branche de la banque s'engage à donner en lien avec l'OPCO Atlas aux conseils régionaux et aux autorités du ministère de l'éducation les informations utiles à la gestion des politiques de formation des territoires (émanant notamment de l'observatoire, mais aussi de la CPNE ou en direct).

## **Titre II Intégration dans l'emploi, évolution et maintien des personnes en situation de handicap et des publics prioritaires**

La branche portera une attention toute particulière à l'intégration, l'évolution et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi que des publics dits « prioritaires » définis par l'accord sur la formation professionnelle du 5 février 2020.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ouvriront sans délai un groupe de travail paritaire sur l'insertion et le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique, ou présentant des difficultés d'insertion.

Un bilan de ces actions sera établi chaque année et présenté à la CPNE au plus tard au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année suivante.

## **Titre III Durée, champ d'application et entrée en vigueur de l'accord**

### **Article 10 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Les parties signataires engageront une négociation dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du présent accord.

Les partenaires sociaux assureront un suivi de l'accord au sein de la CPNE tous les 2 ans, sur la base d'un bilan présenté par l'observatoire : ils pourront, le cas échéant, le réviser même par



tiellement dans ses modalités ou ses objectifs à la demande d'au moins un des signataires de l'accord, en fonction du bilan réalisé.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Article 11 | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 qui s'impose aux entreprises agréées en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier<sup>[1]</sup>.

### **Article 12 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 13 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 27 mai 2020*

(Suivent les signatures.)

---

[1] À l'exclusion de celles qui au 30 juin 2004 relevaient du champ d'application de la convention collective des sociétés financières (membres de catégorie 2 affiliés à l'ASF, et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève de la convention collective de la bourse).