

Accord du 14 janvier 2022
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2250196M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

Banque CFDT ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle. Par conséquent, l'ASF et les partenaires sociaux ont souhaité adapter et faire évoluer les dispositions relatives à la formation professionnelle prévues par la convention collective des sociétés financières. Ainsi, les différents dispositifs de formation aménagés et complétés doivent permettre de favoriser une convergence entre les besoins des salariés en termes d'évolution des compétences, de qualification professionnelle, avec le nécessaire développement économique des entreprises.

La formation professionnelle constitue donc un enjeu majeur pour la branche des sociétés financières. C'est la raison pour laquelle la branche doit répondre à des défis importants tels que :

- l'évolution des métiers d'aujourd'hui et de demain et le renouvellement des générations en développant l'attractivité des entreprises de la branche des sociétés financières ;
- la mobilité professionnelle permettant d'évoluer vers les métiers en croissance par le biais de passerelles de mobilité. La cartographie des métiers et le référentiel d'activités et de compétences établis au sein de la branche sont des outils sur lesquels le salarié et l'employeur peuvent s'appuyer dans le cadre d'une mobilité professionnelle du salarié ;
- s'adapter aux nouvelles organisations du travail, notamment le travail à distance ;

- la sécurisation des parcours professionnels par la densification des formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes ;
- l'accès à l'information sur la formation par les salariés et les employeurs de la branche, notamment par la mise en place d'un site internet dédié.

Dans cette perspective, les actions de formation doivent être considérées comme des outils destinés :

- à accompagner le parcours du salarié tout au long de sa vie professionnelle en renforçant ses compétences ou en développant de nouvelles ou encore en les adaptant à l'évolution des métiers spécialisés de la branche afin notamment d'acquérir de nouvelles qualifications et d'assurer notamment une sécurisation de son parcours professionnel ;
- et à favoriser et à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises de la branche qui doivent disposer des outils de formation nécessaires pour mener à bien leur politique de recrutement et d'investissement en compétences pour répondre à leurs besoins.

La formation professionnelle doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises notamment dans le cadre de la définition des plans de développement des compétences, avec une attention particulière portée aux salariés en situation de handicap.

Convaincues qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard des nouveaux entrants, les parties signataires entendent en outre mobiliser l'ensemble des dispositifs rénovés permettant aux salariés d'acquérir et de faire évoluer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle ainsi que l'accroissement de leur qualification par le biais de dispositifs tels que le plan de développement des compétences, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le compte personnel de formation désormais monétisé, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence, l'entretien professionnel.

D'autre part, les parties signataires souhaitent rappeler que, conformément au chapitre 2 *ter* de la convention collective relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications et que l'élévation de compétences peut également s'acquérir en recourant aux formations diplômantes. Elles rappellent également que, quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

À compter du 7 février 2022, les dispositions des articles 46 *ter* à 46 *sexties* du livre I^{er}, titre V, chapitre 1^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 46 *ter* | Définition, objet et modalités de la formation professionnelle

A. Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

L'action de formation a pour objet notamment de :

- favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;

- participer au développement des compétences des salariés en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les fonctions qui leur sont confiées ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance et comprend :
 - une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
 - une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
 - des évaluations pendant et à la fin de la formation.
- en situation de travail et comprend :
 - l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques ;
 - la désignation d'un formateur-tuteur ;
 - l'évaluation des acquis de la formation pendant et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les employeurs veillent à communiquer aux salariés les informations relatives aux différents dispositifs de formation existants.

B. Modalités de réalisation des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle peut être assuré :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation.

1. Réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences

L'élaboration du plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non du plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de développement des compétences élaboré par l'employeur permet à l'entreprise d'appliquer son programme de formation s'il existe et de satisfaire à ses obligations en matière de formation. Il peut constituer un outil de gestion économique et des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet aussi de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions au développement des compétences, y compris numériques ;
- les actions visant à améliorer les pratiques du dialogue sociale dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veiller au maintien dans l'emploi des salariés au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formations qui participent au développement des compétences notamment numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations dites obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, sont réalisées sur le temps de travail et constituent donc du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur. La liste des formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formations autres que les actions de formation dites obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de formation non obligatoires à l'initiative de l'employeur peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 23 heures par an et par salarié ou de 1,5 % du forfait pour celui soumis à un forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle correspondant à son temps de travail, sans paiement d'heures supplémentaires.

2. Réalisation des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

a) Définition du CPF

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié de suivre à son initiative des formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en euros à la fin de chaque année et suit le salarié titulaire du compte tout au long de sa carrière professionnelle. La gestion du compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations et non par l'employeur.

b) Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année. Les droits du salarié n'ayant pas effectué cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés même si leur allocation est suspendue en raison du montant de leurs ressources, les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité...) ;
- les salariés peu qualifiés à savoir les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP (niveau CAP/BEP) ou une certification reconnue par la convention collective de la branche.

c) Formations éligibles

Les formations éligibles sont les formations certifiantes sanctionnées par :

- une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- une attestation de validation de blocs de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

d) Départ en formation

S'agissant des formations suivies en dehors du temps de travail : le salarié n'a pas à demander l'accord de l'employeur et ne peut donc prétendre à aucune rémunération pour le temps de la formation.

S'agissant des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail : le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum de 60 jours calendaires avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant pour une formation d'une durée de 6 mois et plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

e) Financement des formations éligibles au CPF

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF du salarié.

f) Co-construction d'une formation avec l'employeur

L'employeur et le salarié, ayant identifié un besoin de formation en lien avec les fonctions exercées par le salarié au sein de l'entreprise, peuvent définir ensemble les conditions d'une co-construction de l'action de formation, hors formations obligatoires.

Dans ce cas, le salarié peut mobiliser les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation. Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'employeur pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 46 *quarter* | L'alternance

A. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification reconnue (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche). Il associe une expérience professionnelle au sein d'une ou plusieurs entreprises et des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation.

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

1. Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche ;

- à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires d'un minimal social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2. Le tutorat

Un tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, s'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le titulaire du contrat en situation de travail vers un niveau de compétences supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience. Il doit veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur, en concertation avec le tuteur, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de sa charge de travail.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de tuteur est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés titulaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés titulaires desdits contrats.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale, versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du tuteur et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail^[1].

[1] Arrêté du 17 décembre 2018, instruction n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur dans le *Bulletin officiel* n° 2019/08 - 30 août 2019, inscription au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

3. Les modalités et la durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Il peut prendre la forme :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un titulaire en contrat de professionnalisation, le contrat précise notamment :

- sa nature (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- sa durée lorsque celle-ci est déterminée ;
- la durée de la période d'essai, conformément aux dispositions de la convention collective ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée ;
- le niveau de formation et le coefficient du titulaire à la signature du contrat ;
- le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visé par l'action de professionnalisation ;
- la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchés ;
- la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf. tableau en point 5) ;
- le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation des salariés et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est de 6 mois minimum et est normalement limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois :

- dans la limite de 24 mois :
 - pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
 - lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles...),
- dans la limite de 36 mois :
 - pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
 - pour les bénéficiaires d'un minima social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et pour les personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

- Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :
- en cas de préparation d’une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
 - si le bénéficiaire n’a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d’accident du travail ou de trajet ou de défaillance de l’organisme de formation.

Le recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le comité social et économique dans le cadre des dispositions légales.

4. La durée des actions de formation

La durée des actions théoriques (actions d’évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d’accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés, et selon le niveau initial des publics visés par l’accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

5. La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

- les demandeurs d’emplois âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

6. L’information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise et l’organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d’évaluation de ses acquis.

7. Le financement

La prise en charge des formations des contrats de professionnalisation est fixée par la commission nationale paritaire de l’emploi (CNPE) qui est ensuite transmise à l’opé-

rateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CNPE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses recommandations éventuelles.

Dans la perspective du financement des contrats de professionnalisation, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat via le portail de l'alternance.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge des dépenses de formation, notifie sa décision à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À défaut de notification de la décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.

B. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

1. Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^e.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage prévue aux articles L. 6225-4 et suivants du code du travail) ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats :

- sans limite d'âge dans les cas suivants :
 - l'apprenti est reconnu travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
 - l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) ;
 - l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
 - l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.
- aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) âgés entre 16 ans et moins de 30 ans ou sans limite d'âge en fonction des cas cités plus haut. Le CDI initial est alors suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

2. Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son conjoint collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) directement responsable de la formation de l'apprenti assume la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de profils et d'expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en concertation avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail^[1].

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce dernier peut accueillir un troisième apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les

[1] Arrêté du 17 décembre 2018, instruction n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur dans le *Bulletin officiel* n° 2019/08 - 30 août 2019, inscription au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le CFA, à un entretien d'évaluation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA participent à cet entretien.

3. Les modalités et la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation suivants :

- en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;
- lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans ;
- lorsque les activités sportives de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de conduire au diplôme ou au titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette prolongation ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de ce dernier dans ce délai, la demande est refusée.

4. La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

- les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

5. Le financement

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CNPE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par France compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

Article 46 quinquies | Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel

1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par session d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au

sens du RNCP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins formuler une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de la validation des acquis de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une documentation sur ce dispositif.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations seront publiées dans le document « Données sociales ».

2. Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes ou motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse. Le prix et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en restituant la convention signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du conseil en évolution

professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

3. *Passeport formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son passeport formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation :

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié ;
- les compétences acquises dans la vie personnelle (monde associatif, mandat communal...) ;
- au travers des différents mandats exercés, les compétences et aptitudes acquises et mises en œuvre.

4. *L'entretien professionnel*

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualifications acquises et/ou à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle notamment au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les deux ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes aux dispositions de la convention collective des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- d'un congé de proche aidant ;

- à l'issue d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi ;
- d'un mandat syndical conformément à l'accord de branche du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux abondements de l'employeur au CPF, et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien porte notamment sur :

- Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les compétences actuelles du salarié ou les expériences professionnelles acquises par celui-ci ;
- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager éventuellement à court, moyen et long terme, et à classer par priorité notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, en situation de travail, dans le cadre du CPF ou du CPF de transition.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, avec avis consultative ;
- « Pôle emploi » ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

- les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation,
- l'APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de 3 000 euros. »

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)