Brochure n° 3161 | Convention collective nationale

IDCC : **2120** | **BANQUE**

Accord du 20 juillet 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650810M*
IDCC : *2120*

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC banque ;
SNB CFE-CGC ;
CFDT banques et assurances ;
FEC CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle s'affirme comme un investissement stratégique, à la fois pour le développement des compétences, l'employabilité des salariés et la compétitivité du secteur bancaire. Elle est un outil d'émancipation du salarié, qui permet de réduire les inégalités professionnelles, notamment en matière de rémunération et d'accès aux postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la formation professionnelle s'inscrit dans la continuité des évolutions introduites par la loi du 5 septembre 2018, qui aura consacré le rôle central du salarié dans la construction de son parcours professionnel et renforcé l'importance de celui de l'entreprise et de la branche. Les dispositions de l'accord AFB du 5 février 2020 et celles issues de la loi de transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux transitions et parcours professionnels [1] auront mis en œuvre et renforcé ces rôles respectifs.

Le secteur bancaire s'inscrit dans un environnement en mutation particulièrement dynamique, généré par des transformations technologiques, réglementaires, économiques et sociétales. Ces mutations en cours réinterrogent les métiers, les compétences et les parcours professionnels. Dans ce contexte, la formation professionnelle constitue un levier essentiel d'adaptation, de sécurisation des parcours et de performance durable des entreprises. Ainsi, l'anticipation des

[1] ANI du 25 juin 2025 et loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

évolutions des métiers et des compétences est indispensable au développement du niveau d'expertise des salariés. Elle favorise l'insertion professionnelle des jeunes et des publics éloignés de l'emploi, accompagne les mobilités professionnelles et les reconversions, et prévient les risques d'obsolescence des compétences.

La branche bancaire se caractérise par un haut niveau de qualification de ses salariés, condition indispensable à l'exercice d'activités pouvant être complexes, fortement réglementées et en constante évolution. La maîtrise approfondie des compétences techniques, réglementaires et relationnelles constitue un socle essentiel de professionnalité. Elle s'accompagne d'une capacité d'adaptation continue, dans un environnement où les exigences de conformité, de gestion des risques, de digitalisation et de transformation des modèles économiques s'intensifient.

Dans ce cadre, les acteurs du secteur bancaire ont historiquement placé la formation professionnelle au cœur des enjeux de politiques sociales. La mobilisation de moyens adaptés et évolutifs pour former les salariés, techniciens et cadres, favorise leur évolution professionnelle. La formation par l'alternance et le recours aux dispositifs de professionnalisation comptent parmi les leviers majeurs.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord réaffirment leur attachement à une politique ambitieuse d'anticipation des connaissances et expériences – attendues et nécessaires – au sein des entreprises pour sauvegarder et développer les compétences des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

Ils soulignent également le rôle du dialogue social au sein des entreprises dans la détermination de leurs politiques en matière de caractérisation des publics et métiers devant faire l'objet d'actions de formations stratégiques. La branche assume un rôle structurant dans la définition des priorités, des orientations et des moyens alloués à la formation professionnelle à destination de l'ensemble des entreprises du secteur. Ainsi, la branche porte un regard particulièrement attentif et volontaire dans l'accompagnement des entreprises concernées par le plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de cinquante salariés.

Dans un contexte de transitions multiples, les dispositifs de formation, et en particulier ceux visant la reconversion et la promotion par alternance, participent de la sécurisation des parcours, de l'acquisition de compétences notamment certifiantes, et de l'évolution professionnelle, en réponse aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent consolider et renouveler leur engagement en faveur d'une formation professionnelle exigeante, accessible et adaptée aux enjeux du secteur, en réaffirmant le rôle central de l'investissement en compétences comme facteur de développement économique, de qualité de l'emploi et d'attractivité des métiers de la banque.

Chapitre 1er Politique de la branche et besoins du secteur

Article 1er | *Rôle des acteurs et des partenaires de la branche*

1.1. Cadre d'action

Dans le cadre de l'application de la loi Avenir, les partenaires sociaux au sein des entreprises ont intégré et développé dans leur dialogue social les enjeux d'orientations et priorisation en matière de formation professionnelle. Ceux-ci sont définis en priorité dans les entreprises par les accords GEPPMM et/ou par les CSE ou CSE centraux, en lien avec les orientations stratégiques de l'entreprise sur lesquelles les entreprises communiquent de façon transparente afin de pouvoir identifier les évolutions des besoins en compétences et des métiers.

À défaut d'une détermination et d'une priorisation de la politique de formation professionnelle au sein de l'entreprise, les dispositions de la branche s'appliquent.

Ces orientations s'inscrivent dans une volonté partagée de reconnaître le rôle clé de la formation, tant pour la performance des entreprises que pour l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi.

1.2. Rôle de la branche

Le législateur a confié aux branches professionnelles le soin de déterminer les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Cette mission des partenaires sociaux fait l'objet d'une obligation de négocier régulièrement afin de prendre en compte l'actualisation des besoins comme des moyens, notamment de financement des différents dispositifs financés par l'Opco Atlas.

Ainsi, à l'échelle de la branche, la formation vise notamment à identifier les conditions de maintien de l'employabilité, ainsi qu'à sécuriser les parcours professionnels des salariés. Elle vise aussi à identifier les besoins en compétences des entreprises et à mettre en œuvre une politique de financement, notamment, des contrats en alternance et des périodes de reconversion.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'importance de maintenir le niveau et la qualité de la formation pour l'ensemble des salariés y compris les représentants du personnel élus et porteurs de mandats syndicaux.

Ils rappellent également l'importance de maintenir l'attention portée par les établissements bancaires au maintien et à l'évolution des compétences des seniors, à l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, à la mobilité et la promotion professionnelles, ainsi qu'au développement des compétences transférables. Une attention particulière est portée aux possibilités de financement de la formation dans les TPE au travers du plan de développement des compétences (PDC) des entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cadre du dialogue social, une vigilance spécifique est accordée à certains publics prioritaires : les jeunes et les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les seniors, les salariés en situation de handicap, ainsi que ceux exerçant des métiers sensibles ou en tension identifiés dans le cadre d'un accord GEPPMM, ou par le CSE/C de l'entreprise ou encore par la CPNE qui s'appuie sur les travaux de l'observatoire des métiers de la banque (OMB).

1.3. Rôle de la CPNE

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) constitue l'organe d'orientation politique et de suivi de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ; elle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

À cette fin, elle a pour mission d'analyser la situation de l'emploi et l'évolution des besoins en compétences afin de définir la politique de formation professionnelle dans la branche. Son pouvoir de décision porte notamment, sur la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les enveloppes budgétaires pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre de leur plan de développement des compétences, la durée et le montant de prise en charge de la formation et l'activité tutorale, la validation des budgets d'études adoptés par le conseil d'administration de l'OMB.

Les parties signataires réaffirment l'importance du rôle de la CPNE en matière d'emploi et sa capacité à adapter son action en matière de formation professionnelle, notamment du fait des évolutions législatives, en particulier en matière d'apprentissage.

Elle suit l'application des dispositions du présent accord.

Elle examine périodiquement, en tant que de besoins, l'évolution des :

– diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer les certifications ;

– périodes de reconversion ;

– qualifications professionnelles.

Elle examine chaque année l'évolution des effectifs par qualifications professionnelles et des contrats de formation en alternance (apprentis et contrats de professionnalisation).

1. En matière de professionnalisation, la CPNE fait le bilan d'application des dispositions relatives aux contrats de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application.

2. En matière d'anticipation et d'analyse des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences, elle fixe les orientations des travaux de l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. L'OMB exerce ses missions sous l'égide de la CPNE. Cette dernière est informée des actions de communication et de diffusion menées par l'observatoire.

3. En matière d'alternance, la CPNE définit les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la fonction tutorale.

4. En matière de certification professionnelle, la CPNE a pour missions d'orienter et de piloter, la politique de certification professionnelle de la branche dans le respect de la règlementation en vigueur. À ce titre, elle peut demander la création, la révision ou la suppression des certifications professionnelles de la banque et de leurs référentiels associés. Elle délibère sur les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

5. D'une manière générale, la CPNE présente, pour information et appropriation, ses décisions à la section paritaire professionnelle (SPP) « Banques, services financiers et de marchés » de l'Opco Atlas. Elle détermine également les priorités en matière d'orientation des fonds mutualisés de la formation et du PDC des entreprises de moins de cinquante salariés.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils résultent de la politique formation de la branche en matière de priorités et de niveaux de prise en charge des différents dispositifs, et constituent les éléments portés par la SPP au conseil d'administration de l'Opco Atlas.

Enfin, la CPNE définit les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles et à l'alternance. À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'Opco Atlas en matière d'études métiers et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant du domaine de la CPNE, en lien avec les études de l'observatoire.

La CPNE peut identifier des évolutions de compétences ou de qualifications nécessitant la création ou la mise à jour d'une certification professionnelle dont la réalisation pourrait être confiée à l'école supérieure de la banque. Les membres de la CPNE volontaires peuvent participer aux travaux d'élaboration de la certification.

En outre, la CPNE détermine les priorités de financement au titre des travaux relatifs aux observations prospectives, aux certifications professionnelles. À ce titre, elle examine chaque année les propositions du conseil d'administration de l'OMB en matière d'études métiers ou techniques. Elle peut également demander à cette instance d'inscrire à son calendrier une étude spécifique. Elle délibère, chaque année, sur le financement des travaux de l'OMB.

Article 2 | *Détermination des politiques de formation et d'insertion de la branche aux niveaux national et régional*

Les dispositions de l'ANI en faveur des transitions et reconversion professionnelles[1], telles que retranscrites dans la loi du 24 octobre 2025, porte la création d'un « espace stratégique » national avec pour mission l'élaboration et le pilotage des politiques en matière de reconversions et transitions professionnelles. Le pilotage de ces politiques se décline de façon opérationnelle au niveau régional.

Dans ce cadre, la CPNE de la branche identifie les besoins de formation qui alimenteront le dialogue avec les instances, nationales et régionales, établissant et mettant en œuvre les déclinaisons des politiques sur les territoires.

La détermination des besoins de formation de la branche s'appuie notamment sur les travaux menés par l'OMB.

Par ailleurs, la loi vise à mieux préparer les secondes parties de carrière en renforçant le lien entre la visite médicale de mi-carrière et « l'entretien de parcours professionnel ».

Article 3 | *La certification professionnelle, un enjeu fondamental*

Les certifications, titres, diplômes professionnels et blocs de compétences constituent des dispositifs importants de reconnaissance des compétences acquises, d'acquisitions de nouvelles compétences et de développement professionnel des salariés.

Ils contribuent également de manière efficace à l'employabilité des salariés, notamment des primo-entrants sur le marché du travail, à leur évolution professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie.

Le secteur bancaire étant très réglementé, certaines certifications ou formations sont obligatoires pour tenir certains postes de travail ou pour exercer certaines activités ou métiers (voir chapitre 3, article 10.1.2).

Il convient que les diplômes référencés « spécialité de formation 313 » (finance, banque, assurance et immobilier) dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) intègrent et respectent, dans le cadre de leur parcours filière, les obligations de compétences exigées pour les carrières bancaires. Ainsi, France compétences serait en capacité de faire figurer ces obligations dans les fiches RNCP.

Les partenaires sociaux de la branche signataires de l'accord conviennent de se rapprocher de France compétences afin de l'accompagner dans cette démarche.

Afin de satisfaire aux demandes d'information des salariés, des jeunes et du public, des données sur les principales formations (certifiantes, diplômantes…) dans les banques seront publiées chaque année sur les sites publics de l'OPCO et de l'OMB qui pourront exploiter l'ensemble des nouveaux médias (application mobile).

Dans le cadre de la CPNE, les partenaires souhaitent continuer à s'impliquer en élaborant les référentiels métiers/activités/compétences dans le cadre de la rénovation ou la création des diplômes de l'enseignement supérieur pour le secteur bancaire. Ils veilleront notamment à l'adéquation de la formation proposée avec les formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article 43 de la CCB sur les « primes de diplôme ».

[1] ANI du 25 juin 2025.

Chapitre 2 Insertion dans l'emploi : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Le recours à l'alternance constitue pour la branche banque, une modalité privilégiée pour recruter et qualifier différents publics. Ce dispositif répond particulièrement aux importants besoins en formations qualifiantes ou diplômantes. La formation en alternance demeure un des vecteurs de la professionnalisation des salariés futurs et permet une insertion directe dans l'emploi.

Les parties signataires souhaitent poursuivre son développement et ainsi répondre aux besoins des entreprises, des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Eu égard aux connaissances et diplômes particulièrement recherchés dans le secteur bancaire, il convient de veiller à favoriser la possibilité pour les étudiants à recourir aux voies d'accès aux métiers bancaires par l'apprentissage.

Article 4 | *Le contrat d'apprentissage*

4.1. Objet et principes du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour objet de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 29 ans, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

4.2. Durée du contrat et répartition de l'action d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage s'inscrit dans le cadre du dispositif légal.

Afin de rendre plus qualitatifs et sécurisés les premiers pas de l'alternant dans sa formation, il est possible de réserver les deux premiers mois de l'alternance à l'acquisition des fondamentaux au sein de l'organisme de formation, avant toute mise en situation de travail au sein de l'entreprise. Cette disposition consolide, en outre, la première période de l'alternance alors que, de façon globale, le plus fort taux de ruptures de contrats est constaté lors des premiers mois de formation.

Les signataires du présent accord décident que, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue dans ce nouveau contrat.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération afférente.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le CFA dans les deux mois qui suivent le début de l'alternance avec les personnes suivantes :

– l'employeur ;

– le maître d'apprentissage ;

– l'apprenti ;

– un formateur du CFA.

L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

4.3. Rémunération

Dans la banque, les partenaires sociaux conviennent que la rémunération annuelle des apprentis est majorée selon le tableau suivant :

Salaire annuel des apprentis				
Situation	**16 à 17 ans**	**18-20 ans**	**21-25 ans**	**26 ans et plus**
1re année	13 fois 27 % du Smic	13 fois 43 % du Smic	Salaire le + élevé entre 13 fois 53 % du Smic, et 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Salaire le + élevé entre 13 fois le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2e année ou année de licence [1]	13 fois 39 % du Smic	13 fois 51 % du Smic	Salaire le + élevé entre 13 fois 61 % du Smic, et 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Salaire le + élevé entre 13 fois le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3e année [1]	13 fois 55 % du Smic	13 fois 67 % du Smic	Salaire le + élevé entre 13 fois 78 % du Smic, et 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	Salaire le + élevé entre 13 fois le Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

[1] Précision : l'année de licence est la première année d'apprentissage. À noter que cette année de licence doit être rémunérée comme une deuxième année d'apprentissage.

Cette rémunération peut être versée en douze ou treize mensualités égales selon les usages de l'entreprise.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Article 5 | *Le contrat de professionnalisation*

5.1. Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir l'une des qualifications suivantes :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

2° Soit permettant d'accéder à l'un des métiers-repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Les parties signataires soulignent que le 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.

La CPNE fixe les niveaux de prises en charge des contrats de professionnalisation. Elle peut fixer un niveau de prise en charge particulier pour les publics particulièrement éloignés de l'emploi.

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises est présenté à la CPNE.

5.2. Durée et répartition de l'action de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 36 mois selon notamment le niveau initial du bénéficiaire, son âge, sa situation sociale (bénéficiaire du RSA ou de l'allocation de solidarité spécifique, ou de l'allocation aux adultes handicapés[1]). La durée minimale de l'action de formation et d'accompagnement est de 15 % de la durée du contrat et peut aller jusqu'à 25 %.

Les parties signataires de l'accord conviennent que les actions de formation peuvent aller au-delà de 25 % de la durée du contrat selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparée et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord. Ces critères font l'objet d'une décision en CPNE.

5.3. Rémunération

Dans la banque, les partenaires sociaux conviennent que la rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est majorée selon le tableau suivant :

Rémunération annuelle des personnes en contrat de professionnalisation	
Salarié de moins de 26 ans et d'un niveau inférieur au bac	13 fois 80 % du Smic mensuel
Salarié de moins de 26 ans et d'un niveau supérieur ou égal au bac	13 fois 80 % du Smic mensuel
Salarié de 26 ans et plus quel que soit le niveau	13 fois le Smic, ou 85 % du salaire minimum conventionnel si plus favorable

La rémunération annuelle peut être versée en douze ou treize mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont éloignés au sens de la notion de « grands déplacements » définie par l'Urssaf, les parties au présent accord incitent les entreprises à prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergements éventuels. En tout état de cause, le détail de la prise en charge éventuelle des frais d'hébergements et frais de déplacement, est définie par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

5.4. Information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis pendant et à l'issue de l'action de professionnalisation ainsi que les modalités mentionnées au 5.3 du présent accord. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

En cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, l'entreprise propose à l'apprenant un entretien sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'OMB et sur le conseil en évolution professionnelle (CEP), qui est un service gratuit pour le salarié.

[1] Article L. 6325-1-1 du code du travail.

Article 6 | *La préparation opérationnelle à l'emploi : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers de la banque*

En amont de l'alternance, la branche mobilisera tous les dispositifs possibles de type préparation opérationnelle à l'emploi (POE individuelle ou collective) pour accompagner l'insertion professionnelle dans le secteur, telle que celle des jeunes n'ayant pas validé un niveau de diplôme suffisant pour entrer dans le secteur bancaire ou de personnes réfugiées en situation régulière, ainsi que les personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les POE permettent à un demandeur d'emploi de bénéficier de l'accompagnement nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour pouvoir intégrer un dispositif diplômant.

Des besoins identifiés par la branche peuvent donner lieu à des POEC.

Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises, pour participer à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi dans les banques dont les publics prioritaires et pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers bancaires ou certains secteurs géographiques.

La POEI est financée par France Travail. L'Opco Atlas peut participer à son financement lorsqu'elle est mise en œuvre au profit des entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

Il sera mis en place un groupe technique paritaire au sein de la CPNE pour réviser si nécessaire l'articulation des différents dispositifs d'insertion de ses publics concernés.

Article 7 | *Tutorat et maîtrise de l'apprentissage*

Pendant le contrat, l'apprenti ou le salarié est guidé par un maître d'apprentissage ou un tuteur selon la forme du contrat en alternance, nommé pour assurer de manière effective cette mission.

L'activité de tutorat peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage ou un tuteur. Dans ce cas, le maître d'apprentissage ou le tuteur assure la coordination de l'équipe.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, sur le temps de travail, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat dans une logique de proximité, et tout particulièrement de :

– accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire tout au long de sa période de formation ;
– veiller au respect de l'emploi du temps ;
– assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;
– participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Ainsi, à titre d'exemple, le tuteur ou maître d'apprentissage fait découvrir à l'apprenti l'entreprise et son équipe de travail, le familiarise avec les équipements, méthodes de travail et de sécurité, suit la progression de l'alternant.

Le tuteur ou maître d'apprentissage est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise.

Pour pouvoir être tuteur ou maître d'apprentissage, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises prennent en compte et valorisent la fonction tutorale exercée par les salariés, en particulier la reconnaissance de cette activité dans :

– l'organisation de la charge de travail ;

– les perspectives d'évolution professionnelle ;

– la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition des tuteurs et des maîtres d'apprentissage les informations nécessaires à l'exercice de leur mission, ainsi que les moyens pour les exercer.

Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre de formation ou d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage ou le tuteur, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les parties signataires enjoignent les entreprises à favoriser la certification des compétences tutorales. Cette certification peut être financée par le CPF et abondée par l'employeur.

Une présentation comparée du certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) « tutorat en entreprise » inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail sera présentée à la CPNE. Ces travaux feront l'objet d'une information des adhérents de l'AFB et des salariés via son site Internet.

Article 8 | *Accès aux métiers*

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la promotion des métiers de la banque au niveau national et régional afin de faire connaître les besoins de recrutement des entreprises, favoriser l'intégration des différents publics et la mixité des métiers. Cet enjeu est notamment porté par la branche et l'observatoire des métiers qui contribuent par leurs études et leurs actions de promotion à renforcer l'attractivité de la banque auprès du public et plus particulièrement des étudiants en cours de formation.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences Atlas à :

– conclure – conjointement avec elles – une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales ;

– développer des partenariats au niveau régional afin de faire connaître aux acteurs régionaux en charge de l'orientation professionnelle les travaux de l'observatoire et leur déclinaison territoriale ; seront visés en particulier :

  – les conseils régionaux dont les compétences dans le champ de l'orientation professionnelle ont été renforcées par la loi ;

  – les prestataires du conseil en évolution professionnelle ;

  – les transitions pro ;

  – les acteurs régionaux et locaux de l'emploi : France Travail, missions locales, etc.

Chapitre 3 Formation professionnelle des salariés

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent des enjeux primordiaux dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois pour la compétitivité des entreprises et pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les lois sur la formation professionnelle depuis plus de dix ans renforcent progressivement l'autonomie des individus en matière de formation.

Article 9 | *Définition de l'action de formation*

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

Les dispositifs qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

– les actions de formation, dont celles des équipes tutorales ;

– les bilans de compétences ;

– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;

– les actions de formation en alternance.

Les actions de formation professionnelle visent à aider les salariés à s'adapter à leur poste, accompagner l'évolution des métiers et sécuriser leur maintien dans l'emploi. Elles contribuent au développement et à l'enrichissement des compétences, pouvant mener à une qualification supérieure. Elles favorisent leur mobilité professionnelle et sécurisent leurs parcours. Enfin, elles permettent d'anticiper les risques liés à l'obsolescence des compétences et facilitent l'accès à l'emploi pour les personnes non qualifiées ou sans contrat de travail.

La branche banque rappelle que la formation peut être réalisée à distance, synchrone ou asynchrone, ou en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise. Ces formations sont mises en œuvre dans le cadre du respect du RGPD.

Pour les formations asynchrones, l'employeur informe le salarié, préalablement à l'entrée en formation, des plages horaires auxquelles il pourra suivre sa formation.

Article 10 | *Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise*

Le plan de développement des compétences (PDC) est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise, d'assurer l'adaptation et l'évolution professionnelle des salariés ainsi que de favoriser leur employabilité par exemple au moyen des périodes de reconversion.

Afin de donner aux salariés les moyens d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent, à court ou moyen terme, à mettre en œuvre les besoins en formation, identifiés à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des parcours professionnels et des emplois des entreprises, notamment dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM).

Les actions concourant au développement des compétences, définies à l'article 9 du présent accord, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise.

10.1. Formations dans le cadre du PDC

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir ou d'actualiser les compétences nécessaires en fonction des orientations de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques. Il vise à maintenir leur employabilité, à soutenir leur évolution professionnelle et à favoriser leur qualification.

Le PDC est également un outil stratégique pour le développement de la mixité des métiers.

Les formations inscrites au plan de développement des compétences se déroulent par principe pendant le temps de travail. Elles peuvent être combinées avec d'autres dispositifs, comme le CPF ou le PTP.

10.1.1. Adaptation au poste de travail et de maintien de l'employabilité des salariés : rappel des obligations de l'employeur

L'employeur doit :

– assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;

– veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi face aux évolutions des métiers, technologies et organisations ;

– proposer des formations utiles pour le développement des compétences, notamment numériques, relationnelles ou transversales.

Ces actions peuvent viser l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification figurant au RNCP ou au registre spécifique (RS).

10.1.2. Formations obligatoires

Cadre des formations obligatoires bancaires et financières

Le secteur bancaire est très concerné par les formations obligatoires, notamment en ce qui concerne les instruments financiers, le crédit immobilier, les assurances.

Les formations obligatoires relèvent des dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail. Dans le cas où celles-ci ne seraient pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêcherait d'exercer son métier ou une simple activité.

Étant donné la diversité des activités et des postes de travail dans les établissements bancaires, l'identification précise de ceux-ci relevant d'une formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail est déterminée au sein de chaque entreprise. Elle est portée à la connaissance des salariés concernés par tout moyen approprié.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 6321-2, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Passeport de prévention en santé au travail

Le passeport de prévention identifie les attestations, certificats et diplômes obtenus par une personne dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, à partir des informations renseignées par les certificateurs, les financeurs, les entreprises et les organismes de formation.

L'employeur informe tout salarié ayant bénéficié d'une formation sécurité incendie, ou des premiers secours de la possibilité de les faire figurer sur le passeport.

Lorsque le salarié doit bénéficier d'une formation sécurité pour exercer son activité dans l'entreprise, l'employeur ou l'organisme de formation doit alimenter le passeport du salarié. Il en est ainsi par exemple des habilitations électriques.

10.2. Formations dans le cadre du PDC de l'entreprise, réalisées en partie sur le temps de travail avec acceptation du salarié

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux de la banque, conformément aux dispositions du code du travail, conviennent que les actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, ne relevant ni des formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail ni de l'adaptation au poste de travail, peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Selon la taille de l'entreprise :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'ensemble des formations du PDC peuvent être organisées hors temps de travail dans la limite de 30 heures ou de 2 % du forfait pour les salariés concernés. Dans ce cas, l'employeur doit limiter la partie hors temps de travail à 50 % de la durée totale de l'action ou verser une indemnité compensatrice de 50 % du salaire brut de base du salarié par heure de formation hors temps de travail ;
- dans les entreprises de 300 salariés et plus, les actions de formation relevant du PDC peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise :
  - la limite horaire de la formation hors temps de travail peut être portée à 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP ;
  - la formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le salarié dispose de huit jours calendaires à compter de la conclusion de l'accord pour revenir sur sa décision ;
  - dans tous les cas, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Cet accord écrit entre le salarié et l'employeur peut prévoir une compensation pour garde d'enfant.

Article 11 | *Les formations réalisées à l'initiative du salarié : le compte personnel de formation*

Le compte personnel de formation (CPF) constitue l'un des outils au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la possibilité pour le salarié de réaliser son CPF en tout ou partie sur le temps de travail.

11.1. Formations à l'initiative des salariés accompagnées par l'employeur

Lorsque le CPF s'intègre dans un parcours de formation co-construit avec l'employeur, celui-ci est encouragé à abonder le compte si les droits du salarié sont insuffisants, ou pour prendre en charge la participation obligatoire du salarié, notamment pour les salariés prioritaires dans le cadre de la GEPPMM. Le salarié peut alors demander un abondement en temps ou en financement.

Par ailleurs, si l'employeur inscrit un salarié à un bloc de compétences d'une certification RNCP ou du registre spécifique, il doit l'informer sur la certification complète et sur la façon d'utiliser son CPF pour lui permettre de l'obtenir dans son entièreté.

11.2. Projet de transition professionnelle

Tout salarié peut utiliser son CPF pour financer une formation certifiante (RNCP ou répertoire spécifique) afin de changer de métier, conformément à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

La branche encourage :

– les entreprises à conseiller les salariés ayant un projet de mobilité externe validé par un CEP ;

– les salariés engagés dans un CPF de transition à demander conseil à leur service RH ou à un interlocuteur compétent ;

– à communiquer aux salariés les adresses des sites d'informations lorsque leurs démarches s'inscrivent dans le cadre d'un licenciement économique ou d'une inaptitude.

Il est rappelé que les salariés visés au I de l'article L. 6323-17-2 du code du travail sont exemptés des conditions d'ancienneté pour accéder au PTP.

Article 12 | *Les périodes de reconversion, interne et externe*

L'organisation des périodes de reconversion peut être négociée dans le cadre d'accords de GEPPMM et d'accords de RCC.

Les accords sur les périodes de reconversion devront *a minima* porter sur :

– la prise en charge de l'écart éventuel de rémunération du salarié (entre son emploi initial et celui dans l'entreprise d'accueil) ;

– les conditions dans lesquelles la durée de la période de reconversion et des actions de formation peut être augmentée ;

– les conditions dans lesquelles les frais pédagogiques peuvent être pris en charge, en tout ou partie, sur le compte personnel de formation du salarié, avec son accord.

Article 12.1 | *La période de reconversion : généralités*

La période de reconversion est un dispositif qui permet aux entreprises et aux salariés de préparer une reconversion interne ou externe à l'entreprise. Elle fait l'objet d'un accord écrit entre les parties.

C'est une action de formation assurée par un ou plusieurs organismes de formation qui permet d'acquérir :

– une certification inscrite au RNCP ;

– un CQP ;

– un ou plusieurs blocs de compétences, tels que définis à l'article L. 6113-1 du code du travail[1] au jour de la signature de la période de reconversion ;

– la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les modalités de mise en place de ces périodes dans l'entreprise diffèrent selon que la reconversion soit interne ou externe.

La durée des actions de formation réalisées dans le cadre des périodes de reconversion est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période de douze mois.

Au regard des évolutions professionnelles majeures que va connaître le secteur bancaire, les partenaires sociaux de la banque conviennent que la durée de ces actions de formation peut

[1] Codification d'une disposition de la loi du 5 septembre 2018, modifiée par l'ordonnance du 21 août 2019.

être portée à 550 heures sur une durée maximale de 24 mois ; seules 450 heures feront l'objet d'une prise en charge par l'Opco Atlas lorsque soit :

1. Le salarié a terminé sa formation initiale depuis quinze ans révolus à la date de l'entrée en formation, ou lorsque la certification visée est d'un niveau de qualification supérieur de deux degrés au moins à la dernière certification obtenue ;

2. Le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, ou d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap ;

3. Le métier repère ou l'emploi type du salarié est en voie d'attrition dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord délèguent à la CPNE le pouvoir de modifier à la hausse ou à la baisse les durées fixées supra.

La période de reconversion peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Elle peut, notamment, être abordée lors de l'entretien de parcours professionnel.

Avant le départ en période de reconversion, l'employeur et le salarié définissent l'organisation pratique de la formation, les conditions de prise de fonction dans le nouvel emploi et les éventuelles évolutions de rémunération. Le salarié ne pouvant bénéficier d'un tutorat, il est informé qu'il peut mobiliser un CEP pendant son temps de travail (art. L. 6324-1 du code du travail).

Le salarié et l'employeur peuvent également prévoir l'organisation de l'articulation de la période de reconversion avec l'utilisation du CPF par le salarié, dans la limite de la moitié de ses droits inscrits en cas de reconversion interne et de la totalité de ceux-ci en cas de reconversion externe. Il en est ainsi, par exemple, lorsque la période vise des blocs de compétences d'une certification que le salarié souhaite valider dans son entièreté.

Article 12.2 | *La période de reconversion interne*

La reconversion interne, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, nécessite un accord écrit qui prend la forme d'un Cerfa signé par les deux parties ainsi que d'une convention avec un organisme de formation. Il ne peut s'agir de formation interne à l'entreprise.

Pendant la période de reconversion interne, le contrat de travail est maintenu sans modification.

Bien que ce dispositif ne nécessite ni d'une négociation collective, ni d'une information consultation préalable à sa mise en œuvre, les partenaires sociaux de la banque incitent, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à procéder à une information du CSE au titre de ses attributions générales.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise doit être l'occasion de faire le point sur les périodes de reconversion mises en œuvre ou envisagées, qu'il s'agisse de reconversions internes ou externes.

Article 12.3 | *La période de reconversion externe*

La reconversion externe vise à un changement de métier et d'employeur.

Les modalités sont définies aux articles L. 6324-3, L. 6324-9 et L. 6324-10 du code du travail.

L'employeur et le salarié qui conviennent de la réalisation d'une période de reconversion externe, doivent matérialiser leur accord écrit dans un formulaire Cerfa.

L'employeur doit obligatoirement engager une négociation sur les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe. Cette négociation s'inscrit naturellement dans le cadre de la GEPPMM.

Article 13 | *Accès des TPE/PME aux outils d'aide à l'élaboration du PDC et à la formalisation de leur GEPPMM*

L'Opco Atlas, en tenant compte du présent accord et des délibérations de la CPNE mène des opérations spécifiques d'information et d'accompagnement envers ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences.

De son côté, l'OMB mène, conformément aux orientations fixées par la CPNE, des enquêtes vérifiant l'égal accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle pour les TPE/PME comme pour les grandes entreprises. Par ailleurs, l'AFB produit un rapport « formation professionnelle » actualisé chaque année. Les résultats de ce rapport sont partagés et discutés en CPNE.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'OMB, les TPE/PME de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge, par l'Opco Atlas des coûts de diagnostic GEPPMM, conformément à l'article L. 6332-17 du code du travail.

L'Opco Atlas prend en charge des actions du plan de développement des compétences dans le respect des décisions de la CPNE et les limites du budget alloué par France compétences.

Il est précisé que les CPNE des branches membres de la SPP banque, financements spécialisés et de marché, appliquent la mutualisation des fonds, notamment de financement du plan de développement des compétences.

Chapitre 4 Les dispositifs et outils de l'évolution et de l'orientation professionnelles

Article 14 | *Accompagnement du salarié et outils*

14.1. Bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle (CEP)

Dans ses démarches individuelles, le salarié peut, afin d'affiner et réaliser son projet personnel ou individuel d'évolution ou de reconversion professionnelle, être accompagné dans l'élaboration et la détermination des différentes étapes de formation et de financement relatifs à son projet professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle : le salarié a accès au CEP à sa demande et selon sa situation auprès de France Travail, Cap emploi, l'APEC, les missions locales ou encore les opérateurs régionaux.

Lors de l'élaboration du CEP, le salarié est incité à aborder les aspects liés à la rémunération potentielle à l'issue du parcours.

Pour éclairer la décision du salarié, l'organisme délivrant le CEP doit lui donner les éléments suivants concernant le territoire régional visé :

– le volume d'emplois vacants dans le métier visé ;
– les statistiques permettant de disposer d'une estimation de la rémunération moyenne pour cet emploi, en fonction de l'ancienneté professionnelle dans cette qualification.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

Les actions de bilan de compétences mentionnées au 2° de l'article L. 6313-1 ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié est destinataire des résultats détaillés du bilan de compétences fournis par l'organisme habilité, ainsi que d'un document de synthèse. Ces deux documents ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du salarié.

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

14.2. Validation des acquis de l'expérience

La branche banque souligne l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle est distincte de la validation des acquis personnels et professionnels (VAPP).

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

Elle a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Le salarié pour financer une VAE peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

L'entreprise peut prévoir une autorisation d'absence supérieure à 24 heures par session d'évaluation.

La branche demande à L'Opco Atlas de développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers son site internet, et de prévoir un lien vers les informations disponibles sur www.vae.gouv.fr.

Article 15 | *Entretien de parcours professionnel*

Depuis la loi dite « Avenir »[1], l'entretien de parcours professionnel constitue le moment privilégié pour échanger entre l'employeur et le salarié. Il est organisé par l'employeur en prenant en compte l'organisation du travail du salarié.

Les modalités de cet entretien, ainsi que l'entretien récapitulatif, sont définies aux articles L. 6315-1 à L. 6315-2 du code du travail.

Les entreprises peuvent notamment par accord collectif, prévoir une périodicité inférieure à celle prévue par la loi qui est de quatre ans.

Concernant les entretiens récapitulatifs pour les salariés présents dans l'entreprise avant la promulgation de la loi du 24 octobre 2025, les entreprises pourront anticiper ou décaler la date du prochain entretien dans la limite prévue par la loi, afin de lisser les pics d'entretiens au sein de l'entreprise qui avaient été créés par la loi de mars 2014.

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, notamment le management.

Le salarié qui le souhaite peut à tout moment demander à avoir un entretien avec un responsable de ressources humaines pour aborder sa situation professionnelle et son parcours de carrière.

Il se déroule pendant le temps de travail, soit en présentiel soit en distanciel, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'un commun accord.

[1] Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cet entretien de parcours professionnel qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue des congés de maternité et d'adoption ou, le cas échéant, à l'issue d'un congé supplémentaire de naissance, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié ou sur proposition de l'employeur avec l'accord du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Le salarié est préalablement informé de la date si possible en respectant un délai de prévenance d'au moins sept jours calendaires, afin de pouvoir le préparer.

Article 16 | *Instances représentatives du personnel*

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ils s'expriment tout particulièrement au travers de l'information et/ou la consultation du comité social et économique (CSE) au niveau de l'entreprise, selon le cadre législatif et conventionnel en vigueur.

Ainsi, le CSE central ou d'entreprise est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail, mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Ces échanges portent sur :

– le contenu du plan de développement des compétences et ses modalités de déploiement et de mise en œuvre ;
– l'accompagnement des salariés en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation de leur CPF lorsqu'il contribue aux objectifs fixés et présentés au CSE central ou de l'entreprise dans le cadre des orientations générales ;
– le bilan des entretiens professionnels.

Cette démarche de consultation du CSE central ou d'entreprise implique un échange avec la direction de l'entreprise sur l'évolution des emplois et des compétences impactés par les profondes transformations que connaissent les banques. Ainsi, la direction de l'entreprise informe le CSE central ou d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels qu'elle conduit.

En l'absence d'accord d'entreprise définissant les modalités des consultations et informations récurrentes du CSE central ou d'entreprise, sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail. Dans ce cadre, le CSE central ou d'entreprise se prononce, en matière de formation professionnelle, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés de formation, ainsi que sur les mesures en matière de formation permettant d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de faciliter la compréhension des sujets et la qualité des échanges en réunion d'information et de consultation, les entreprises employant au moins trois cents salariés mettent en place les conditions permettant au CSE central ou de l'entreprise de préparer en amont les débats.

Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une commission formation est mise en place au sein du CSE central ou d'entreprise. Cette commission formation a pour missions de :

– préparer les délibérations du comité social et économique notamment sur le plan de développement des compétences ;
– étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
– étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi, le travail des jeunes et des handicapés.

Les moyens accordés aux membres de la commission formation pour préparer sa réunion sont fixés, le cas échéant, par les accords d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise ou son règlement intérieur lorsqu'il existe. À défaut d'accord d'entreprise portant sur le fonctionnement du CSE central ou d'entreprise, une journée sera accordée à chaque membre de la commission formation du CSE participant effectivement aux travaux de la commission formation dans la limite de deux jours par an.

Par ailleurs, les élus du CSE d'établissement peuvent demander une fois par an l'inscription à l'ordre du jour d'un point d'information sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences dans leur établissement. Les entretiens professionnels sont abordés.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut convenir avec le CSE central ou d'entreprise de mettre en place des modalités spécifiques de préparation de la réunion d'information et consultation.

Ce dialogue construit avec le CSE central ou d'entreprise doit ainsi permettre de donner à l'ensemble des salariés une vision et une compréhension de la politique de formation de l'entreprise, de ses enjeux et de ses modalités de mise en œuvre que ce soit sur l'identification et l'évaluation des besoins, les types de formation, leurs modalités d'accompagnement, de financement et de réalisation.

Chapitre 5 Autres dispositions

Article 17 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque (CCB, IDCC 2120) ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP et à l'Opco Atlas ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer d'éventuelles évolutions du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 18 | *Suivi et révision de l'accord*

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE.

Un éventuel constat de l'inadéquation de l'organisation d'un dispositif au regard des évolutions légales et réglementaires, peut amener une révision de l'accord à la demande de l'un ou l'autres des collèges de la commission paritaire de la banque.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin de :

– faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
– réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 19 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord pourra faire l'objet de la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande éventuelle d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas pour les entreprises de moins de 50 salariés un traitement différencié, autre que les dispositions de l'article 13, qui a pour objectif l'harmonisation des pratiques des entreprises afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

Article 20 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord relatif à la formation professionnelle dans les banques, signé le 5 février 2020 et à l'accord du 23 juin 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance dans la banque, dès son entrée en vigueur.

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 20 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Index des acronymes utilisés dans l'accord de formation de la banque

AFB : association française des banques.
ANI : accord national interprofessionnel.
CCB : convention collective de la banque.
CCPI : certificat de compétences professionnelles interbranches.
CEP : conseil en évolution professionnelle.
CFA : centre de formation d'apprentis.
CPF : compte personnel de formation.
CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.
CQP : certificat de qualification professionnelle.
CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.
GEPPMM : gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.
OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
OMB : observatoire des métiers de la banque.
PDC : plan de développement des compétences.
POE : préparation opérationnelle à l'emploi.
POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.
PTP : projet de transition professionnelle.
RGPD : règlement général sur la protection des données.
RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.
RS : registre spécifique.
SPP : section paritaire professionnelle.
VAE : validation des acquis de l'expérience.
VAPP : validation des acquis personnels et professionnels.