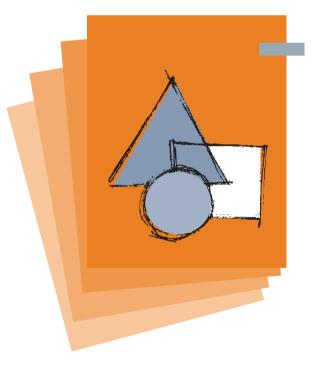
# ET ACCORDS PROFESSIONNELS CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

# convention collective de la banque du 10 janvier 2000

**ACCORDS PROFESSIONNELS** 

## 2010



9º édition

#### ANNB

Association Française des Banques 18, rue La Fayette – 75440 Paris cedex 09

tél.: 01 48 00 52 52 www.afb.fr



18, rue La Fayette – 75440 Paris cedex 09 tél. : 01 48 00 54 09 www.revue-banque.fr





ISBN: 978-2-86325-554-4

© 2010 - REVUE BANQUE Édition, 18, rue La Fayette, 75009 www.revue-banque.fr www.revuebanquelibrairie.com

Toute reproduction, totale ou partielle, de la présente publication est interdite sans autorisation écrite de REVUE BANQUE Édition ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC – 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris), conformément aux dispositions du Code de la propriété intellectuelle.



#### **AVERTISSEMENT**

Par arrêté d'extension ci-joint du 17 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004), la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, ses annexes et des accords conclus dans le cadre de celle-ci ont été étendus et sont ainsi rendus obligatoires pour toutes les entreprises, même non adhérentes à l'AFB, agréées en qualité de banques en application de l'article L. 511-9 du Code monétaire et financier, à l'exclusion de celles qui au 30 juin 2004 relevaient du champ d'application de la Convention collective des sociétés financières (membres de catégorie 2 affiliés à l'ASF) et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève de la Convention collective de la Bourse.

Les dispositions exclues de l'extension (quatre au total) et celles ayant fait l'objet de réserves sont annotées et signalées par des astérisques (\*), (\*\*).

#### JO n° 288 du 11 décembre 2004, page 21106, texte n° 64

#### Décrets, arrêtés, circulaires Conventions collectives

Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale

# ARRÊTÉ DU 17 NOVEMBRE 2004 PORTANT EXTENSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE ET D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE CELLE-CI (N° 2120)

NOR: SOCT0412195A

Le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail;

Vu la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, complétée par dix annexes ;

Vu l'avenant du 3 juillet 2000 modifiant l'article 11, relatif aux autorisations d'absence, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 29 mai 2001 créant le titre VIII, relatif à la durée du travail, à la convention collective nationale susvisée :

Vu l'accord du 3 septembre 2001 relatif aux primes de diplôme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée :

Vu l'accord du 29 octobre 2002 remplaçant les annexes VI et VII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 27 novembre 2002 sur la sécurité des agences bancaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 16 juillet 2004 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée :

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 8 août 2003 et du 8 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (souscommission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

#### Arrête:

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la bourse, les dispositions :

- de ladite convention collective nationale, complétée par dix annexes, à l'exclusion :
  - de l'avant-dernier alinéa du paragraphe a de l'article 29-2 (Procédure pour licenciement collectif pour motif économique) du chapitre 5 (Rupture du contrat de travail) du titre III susmentionné, contraire aux dispositions combinées des articles L. 321-1, alinéa 2, et L. 321-1-1, alinéa 1e, du Code du travail;
  - des termes : « et mise » de l'article 31 (Départ et mise à la retraite) du chapitre 5 susmentionné et des termes : « ou la mise » figurant au premier alinéa du même article 31 qui contreviennent aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail telles qu'elles résultent de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;
  - du dernier alinéa de l'article 50 (Mise en œuvre des garanties sociales) du titre VII (Garanties sociales), contraire à l'article L. 132-2-2 (III) du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;
  - de l'annexe VIII.

Le troisième alinéa de l'article 20 (Contrat d'auxiliaire de vacances) du chapitre 2 (Contrat de travail spécifique) du titre III (Contrat de travail) est étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 122-1-1 (3°) du Code du travail, les auxiliaires de vacances occupent des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Le cinquième alinéa de l'article 20 susvisé est étendu sous réserve de l'application du principe posé par l'article L. 122-3-3 du Code du travail, la rémunération que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne pouvant être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupé à un poste identique.

Le premier alinéa de l'article 23 (Non-discrimination et égalité professionnelle) du chapitre 3 (Principes généraux et déontologie) du titre III (Contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du Code du travail qui impose le respect du principe de non-discrimination du recrutement au licenciement

Le paragraphe a de l'article 29-2 (Procédure pour licenciement collectif pour motif économique) du chapitre 5 (Rupture du contrat de travail) du titre III susvisé est étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-1 et L. 321-3 et suivants du Code du travail.

Le paragraphe b de l'article 29-2 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-1 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 1<sup>er</sup> décembre 1998), les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements s'appliquant à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non aux seuls salariés du service ou de l'établissement concerné par la restructuration.

Le deuxième alinéa de l'article 31 (Départ et mise à la retraite) du chapitre 5 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du Code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 31 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du premier alinéa de l'article L. 122-14-13 du Code du travail et de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 10 janvier 1978.

Le dernier alinéa de l'article 38 (Formation) du chapitre 4 (Formation) du titre IV (Gestion des ressources humaines) est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 934-2 du Code du travail tel qu'il résulte de l'article 16 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la négociation de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle étant désormais triennale.

L'article 59-1 (Autorisation d'absence) du chapitre 4 (Congés particuliers) du titre VII (Garanties sociales) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du Code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 59-1 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du Code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998), les jours d'absence pour événements familiaux ne devant pas nécessairement être pris le jour de l'événement mais dans une période raisonnable l'entourant;

- de l'avenant du 3 juillet 2000 modifiant l'article 11 relatif aux autorisations d'absence à la convention collective nationale susvisée;
- de l'avenant du 29 mai 2001 créant le titre VIII (Temps de travail) à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 62 (Heures supplémentaires et repos compensateur)

est étendu sous réserve de l'application de l'article L 212-5 du Code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, Multipress c/Boutiller);

- de l'accord du 3 septembre 2001 relatif aux primes de diplôme conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;
- de l'accord du 29 octobre 2002 remplaçant les annexes VI et VII relatives aux salaires annuels minima de la convention collective nationale susvisée.

Les deux grilles de salaires annuels sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée ;

- de l'accord du 27 novembre 2002 sur la sécurité des agences bancaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée;
- de l'avenant du 16 juillet 2004 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale et des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004. Pour le ministre et par délégation : Le directeur des relations du travail, J.-D. Combrexelle



#### **SOMMAIRE**



#### **ℳ** CONVENTION COLLECTIVE DU 10 JANVIER 2000

titre I - DISPOSITIO	NS GÉNÉRALES	16 à 18
◆ article 1	Champ d'application	16
<ul><li>article 2</li></ul>	Durée	17
<ul><li>article 3</li></ul>	Adhésion	17
<ul><li>article 4</li></ul>	Modes d'évolution de la convention	
	collective	17 et 18
• article 5	Modalités de transition	18
titre II - DIALOGUE S	SOCIAL	19 à 35
chapitre 1		
COMMISSION F	PARITAIRE DE LA BANQUE	
ET COMMISSIO	N PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI	19 à 26
<ul><li>◆ article 6</li></ul>	Compétences des commissions	19
◆ article 7	Organisation générale	19 et 20
<ul><li>◆ article 8</li></ul>	Fonctionnement	21 à 25
<ul><li>◆ article 9</li></ul>	Indemnisation des salariés participant	
	aux réunions paritaires	26
chapitre 2		
DROIT SYNDIC	AL ET INSTITUTIONS	27 à 35
REPRÉSENTATIV	VES DU PERSONNEL	
<ul><li>◆ article 10</li></ul>	Liberté syndicale	27 et 28
◆ article 11	Autorisations d'absence	28 à 32
◆ article 12	Congés des permanents syndicaux	32
◆ article 13	Délégués du personnel	32 et 33
◆ article 14	Comités d'entreprise et d'établissement	33
◆ article 15	Comité central d'entreprise	33 et 34
◆ article 16	Comités d'Hygiène, de Sécurité	
	et des Conditions de Travail (CHSCT)	34 et 35
◆ article 17	Réintégration professionnelle	35

titre III - CONTRAT DE TRAVAIL		36 à 51	
	chapitre 1	ÉRIODE D'ESSAI	36 et 37
	• article 18	Embauche	36
	• article 19	Période d'essai	37
	• article 19	relioue u essai	37
	chapitre 2		
		RAVAIL SPÉCIFIQUE	38
	<ul><li>article 20</li></ul>	Contrat d'auxiliaire de vacances	38
	• article 21	(réservé)	38
	chapitre 3		
	PRINCIPES GÉN	ÉRAUX ET DÉONTOLOGIE	39 à 41
	<ul><li>article 22</li></ul>	Liberté d'opinion	39
	<ul><li>article 23</li></ul>	Non-discrimination et égalité profession	nelle 39
	• article 24	Principes de déontologie	40 et 41
	chapitre 4		
	SANCTIONS		41
	• article 25	Sanctions	41
	chapitre 5		
	RUPTURE DU C	ONTRAT DE TRAVAIL	42 à 51
	<ul><li>article 26</li></ul>	Licenciement pour motif	
		non disciplinaire	42 et 43
	<ul><li>article 27</li></ul>	Licenciement pour motif disciplinaire	44 et 45
	• article 28	Licenciement en cas de condamnation	45
	• article 29	Licenciement pour motif économique	45 à 49
	<ul><li>article 30</li></ul>	Préavis	49 et 50
	• article 31	Départ à la retraite	50
	• article 32	Mise à la retraite	51
titre IV		ES RESSOURCES HUMAINES	52 à 61
chapitre 1			
	CLASSIFICATIO		52 à 57
	<ul><li>article 33</li></ul>	Grille de classification	52 à 57
	<ul><li>article 34</li></ul>	Grille de correspondance	57
	<ul><li>article 35</li></ul>	Métiers-repères	57

	chapitre 2 ÉVALUATION		58
	• article 36	Évaluation	58
	chapitre 3		
	MOBILITÉ		59
	• article 37	Mobilité	59
	chapitre 4		
	FORMATION		59 à 61
	• article 38	Formation	59 à 61
titre V	- RÉMUNÉRA	TION	62 à 67
	chapitre 1		
	DISPOSITIONS	SALARIALES	62 à 66
	au niveau di	E LA BRANCHE	
	<ul><li>article 39</li></ul>	Versement et composition des salaires	
		de base	62
	<ul><li>article 40</li></ul>	Salaires minima conventionnels	62 et 63
	<ul><li>article 41</li></ul>	Garantie salariale individuelle	63 et 64
	<ul><li>article 42</li></ul>	Négociation annuelle de branche	64 et 65
	<ul><li>article 43</li></ul>	Prime de diplôme	65
	<ul><li>article 44</li></ul>	Prime de transport	65 et 66
	• article 45	Indemnités diverses	66
	chapitre 2		
	MODALITÉS D'	'APPLICATION	66 et 67
	au niveau di	E L'ENTREPRISE	
	<ul><li>article 46</li></ul>	Principe d'application	66
	<ul><li>article 47</li></ul>	Modalités de versement des salaires	67
	• article 48	Mesures salariales	67
titre VI	l – Participa	TION	68
		Participation des salariés aux résultats	68
titre VI	II - GARANTI	ES SOCIALES	69 à 80
	• article 50	Mise en œuvre des garanties sociales	69

chapitre 1		
MATERNITÉ – A	DOPTION	70 à 73
<ul><li>article 51</li></ul>	Maternité	70 et 71
<ul><li>article 52</li></ul>	Adoption	71 et 72
<ul><li>◆ article 53</li></ul>	Dispositions diverses	72 et 73
chapitre 2		
MALADIE		74 à 77
<ul><li>article 54</li></ul>	Maladie	74 à 76
<ul><li>article 55</li></ul>	Temps partiel thérapeutique	76
<ul><li>article 56</li></ul>	Maladie de longue durée	76
<ul><li>article 57</li></ul>	Absences pour maladie ou cure thermale	9
	non rémunérée	77
chapitre 3		
INVALIDITÉ		77
<ul><li>◆ article 58</li></ul>	Invalidité	77
chapitre 4		
CONGÉS PARTIC	CULIERS	78 et 79
<ul><li>article 59</li></ul>	Absences pour événements familiaux	78 et 79
<ul><li>article 60</li></ul>	Autorisations d'absence pour la maladie	
	d'un membre de la famille du salarié	79
titre VIII - TEMPS DE	TRAVAIL	81 à 87
AVENANT	DU 29 MAI 2001	
chapitre 1		
durée du tra	VAIL	81 à 83
<ul><li>article 61</li></ul>	Temps de travail effectif	81 et 82
<ul><li>article 62</li></ul>	Heures supplémentaires	
	et repos compensateur	82
• article 63	Répartition du temps de travail	83
chapitre 2		
CONGÉS PAYÉS		83 à 85
<ul><li>article 64</li></ul>	Droits à congés payés	83 et 84
<ul><li>article 65</li></ul>	Période de référence	
	Acquisition des droits	84
<ul><li>article 66</li></ul>	Ordre de départ en congé	
	Prise des congés	84 et 85

	chapitre 3		
	JOURS FÉRIÉS		85 et 86
	<ul><li>article 67</li></ul>	Principe	85
	• article 68	Dispositif d'application	85 et 86
ANNEX	ES	1	88 à 106
titre I			
DISPOSIT	TIONS GÉNÉRALE		89 à 91
	<ul><li>annexe I</li></ul>	Modalités de transition	89 à 91
titre III			
CONTRA	at de travail		92 et 93
	<ul><li>annexe II</li></ul>	Commission paritaire de recours interne	92 et 93
titre IV			
GESTIO	N DES RESSOL		94 à 101
	<ul><li>annexe III</li></ul>	Glossaire	94 et 95
	<ul><li>annexe IV</li></ul>	Grille de correspondance entre l'ancienn	е
		et la nouvelle grille de classification	
		conventionnelle	96
	<ul><li>◆ annexe V</li></ul>	Métiers-repères	97 à 101
titre V			
	ÉRATION	11	02 à 106
	<ul><li>annexe VI</li></ul>	Grille de salaires annuels minima	
		de branche hors ancienneté	
		au 01/01/2009	102
	<ul><li>annexe VII</li></ul>	Grille de salaires annuels minima	
		de branche à l'ancienneté	
		au 01/01/2009	103
	<ul><li>annexe VIII</li></ul>	Grille de référence pour l'application de	
		la garantie salariale individuelle (article	•
		à l'ancienneté au 01/01/2009	104
	• annexe IX	Prime de transport	105
	◆ annexe X	Références pour l'application de l'article	: 45 106
		TIMBERTATION ALVERSEST	IUh

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE	107 à 109
ACCORD RELATIF AUX PRIMES DE DIPLÔME DU 3 SEPTEMBRE 2001	110
M DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE CESSATIONS D'ACTIVITÉ DU 15 JANVIER 2001	111
ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001	112 à 136
<ul> <li>Avenant à l'article 6-2 chapitre 2 de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 29 mai 2001</li> <li>Arrêté du 23 octobre 2001 portant extension d'un accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques</li> <li>Arrêté du 24 décembre 2001 portant extension d'un avenant du 12 novembre 2001 à l'accord du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de</li> </ul>	132
	133 et 134
travail conclu dans le secteur des banques	135 et 136
ACCORD DU 7 JUILLET 2003 PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)	137 à 152
ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRE	153 à 174 <b>S</b>
ACCORD DU 29 MARS 2005 RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE	175 à 181
ACCORD DU 8 JUILLET 2005 SUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES BANQUES	182 à 237
ACCORD DU 11 JANVIER 2006  MODIFIANT L'ANNEXE V  DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA RANQUE	238 et 239

M	ACCORD DU 27 MARS 2006 MODIFIANT L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)	240 à 242
M	ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE	243 à 260
	<ul> <li>Arrêté du 22 juin 2007         portant extension d'accords conclus         dans le cadre de la Convention collective         nationale de la Banque</li> </ul>	261 et 262
M	ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF À LA SÉCURITÉ DES AGENCES BANCAIRES	263 à 279
M	ACCORD DU 29 MAI 2007 MODIFIANT L'ARTICLE 8-2 : FORMATION « RECOURS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000	280 et 281
M	ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE)	282 à 297
M	AVENANT DU 22 AVRIL 2008 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)	298 et 299
M	ACCORD DU 9 JUILLET 2008 SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE	300 à 312
M	ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 2009 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE	313 et 314

ACCORD SALARIAL 2008 DU 24 NOVEMBRE 2008	315 à 321
ACCORD DU 26 MAI 2009 CONCLU EN APPLICATION DU TITRE III-B DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 ET DE LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	322 à 339
AVENANT DU 26 OCTOBRE 2009 À L'ARTICLE 54 - MALADIE - DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE	340 à 342
ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009 SUR LE PHÉNOMÈNE DES INCIVILITÉS ET DES VIOLENCES À L'OCCASION DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLI	343 à 353 E
ACCORD DU 8 MARS 2010 MODIFIANT L'ANNEXE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE	354 à 361
AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2010 À L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE	362 et 363
ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION « APPROBATION »	364 à 369



## titre | DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1: CHAMP D'APPLICATION (\*)

La présente convention est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Elle s'applique, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises agréées en qualité de banques en application de l'article L. 511-9 du Code monétaire et financier, à l'exclusion de celles qui, au 30 juin 2004, relevaient du champ d'application de la convention collective des sociétés financières. Elle pourra être adaptée, dans un cadre paritaire, aux territoires d'outre-mer, sous réserve de la législation en viqueur.

Les parties signataires conviennent que le champ d'application visé à l'alinéa précédent est étendu au Groupe Banques Populaires dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-16 du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-5 du Code du travail (nouveau).

La présente convention règle les rapports entre les employeurs définis ci-dessus et leurs salariés, embauchés à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion du personnel de ménage, d'entretien, de gardiennage et de restauration.

Toutefois, une ou plusieurs catégories exclues à l'alinéa précédent peuvent, par voie d'accord d'entreprise, relever de tout ou partie de la présente convention sous réserve que d'autres conventions collectives professionnelles ne leur soient pas applicables.

En outre, les salariés, relevant de ces activités et bénéficiant au 31 décembre 1999 de l'intégralité de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952, entrent dans le champ d'application de la présente convention.

L'employeur peut proposer à l'embauche aux salariés ne relevant pas de la présente convention collective de leur appliquer volontairement celle-ci, à l'exception des articles 33, 34, 35, 39, 40, 41 et 42.

La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile, sous réserve de dispositions particulières telles que définies par la législation en vigueur.

<sup>(\*)</sup> L'alinéa 2 a été modifié par avenant du 16 juillet 2004 étendu par arrêté du 17 novembre 2004 (JO du 11 décembre 2004).

#### Article 2 : DURÉE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ou avenants qui le prévoiraient expressément seront à durée déterminée.

#### Article 3 · ADHÉSION

#### article 3-1 : principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L 132-2 du Code du travail (ancien) devenu L 2231-1 du Code du travail (nouveau) ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non-signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur [(article L 132-9 du Code du travail (ancien) devenu L 2261-3 du Code du travail (nouveau)] notamment dans le cas visé au paragraphe 3-2 ci-dessous.

#### article 3-2 : adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1 peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du Code du travail (ancien) devenu L. 2261-5 du Code du travail (nouveau).

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 132-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 2231-1 du Code du travail (nouveau) et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

### Article 4 : MODES D'ÉVOLUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### article 4-1 : révision

Toute demande de révision par l'une des parties signataires de la convention collective devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive.

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les trois mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

#### article 4-2 : dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 2222-6, L. 2261-9 à 11 et L. 2261-13 à 14 du Code du travail (nouveau) moyennant un préavis de trois mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE) compétente.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective pour autant que cette possibilité ait été expressément prévue pour les dispositions faisant l'objet de la dénonciation partielle.

#### article 4-3 : modalités particulières

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4-2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre 1 du titre IV, articles 40, 41, 42-3 et 48.

#### Article 5: MODALITÉS DE TRANSITION

L'annexe I fixe les dates de référence à prendre en compte pour l'application de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 ou de la présente convention collective pour les situations commençant antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2000 ou postérieurement au 31 décembre 1999.



#### chapitre 1

#### COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

#### Article 6 : COMPÉTENCES DES COMMISSIONS

**La Commission paritaire de la banque** a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- 1. négocie les points relevant d'une négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ;
- 2. émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise;
- 3. émet des avis sur les demandes de recours formulées en cas de licenciement pour motif disciplinaire au titre de l'article 27-1 de la présente convention collective ou en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans.

La Commission paritaire nationale de l'emploi a les compétences fixées par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels sur la formation et l'emploi.

#### Article 7: ORGANISATION GÉNÉRALE

La Commission paritaire de la banque est constituée, d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (trois membres par organisation syndicale) et, d'autre part, des représentants

des employeurs (1) (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés) ; la parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La présidence de la Commission paritaire de la banque est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'Association Française des Banques (AFB).

La Commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées à l'article 8 :

- se réunir en formation plénière (au moins une fois par an) au titre des points 1 et 3 de l'article 6 ;
- en formation « interprétation et conciliation » ;
- en formation « recours » (lorsque l'application de l'article 27-1 le nécessite).

Lorsque la Commission paritaire de la banque se réunit en formation plénière, les membres de droit peuvent, en cas d'absence, se faire représenter par un membre désigné par la fédération nationale syndicale ou, à défaut, par le syndicat national, représentatif au niveau de la branche.

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires pour étudier des sujets particuliers.

Elle établit un règlement intérieur (2) qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité des membres composant la Commission paritaire de la banque (\*).

En l'absence de règlement intérieur approuvé, la Commission paritaire de la banque peut être réunie dans toutes ses formations.

<sup>(1)</sup> Tels que définis par le champ d'application de la présente convention collective (article 1) et les éventuelles modifications de ce champ qui pourront intervenir en application de l'article 3-2.

<sup>(2)</sup> Celui-ci prévoit notamment que :

à l'issue de chaque réunion, est établi un procèsverbal faisant état des positions exprimées et en particulier des propositions de chaque partie en leur dernier état;

l'absence d'accord signé au terme de la dernière réunion prévue entraîne l'échec de la négociation qui est formalisé par un procès-verbal de désaccord consignant les propositions respectives des parties;

la Commission paritaire de la banque précise les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques.

<sup>(\*)</sup> Cf. Règlement intérieur de la Commission paritaire de la banque pages 107 à 109.

#### Article 8 : FONCTIONNEMENT

Les membres de la Commission paritaire de la banque sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

Pour les formations « interprétation et conciliation » et « recours », les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs peuvent, le cas échéant, désigner d'une manière permanente, en lieu et place des membres de droit, leurs représentants pour une durée d'un an sauf cas exceptionnels, l'objectif étant d'assurer une continuité dans la représentation.

Dans tous les cas, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche informent l'AFB et les employeurs concernés des désignations par écrit.

Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention collective ou par une décision de la Commission paritaire de la banque, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins dix jours ouvrés à l'avance, aux membres de la Commission paritaire de la banque, tels qu'ils ont été désignés par les organisations syndicales de salariés pour la formation concernée par la réunion ; cette convocation devra en tout état de cause préciser l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la Commission est appelée à se réunir.

#### article 8-1 : formation « interprétation et conciliation »

La Commission paritaire de la banque se réunit en formation « interprétation et conciliation » lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ou par la délégation des employeurs par lettre recommandée avec accusé de réception pour émettre un avis sur :

- les problèmes d'interprétation de la présente convention et des accords collectifs de branche,
- les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

La Commission paritaire de la banque, réunie en formation « interprétation et conciliation », est ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant deux membres au plus par organisation,
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette formation doit se réunir dans les trois mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner le ou les avis de la Commission. Il sera transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et à l'AFB.

En cas de divergence d'opinions sur un problème d'interprétation de texte, la Commission nationale de la négociation collective pourra être saisie conformément à la législation en viqueur.

#### article 8-2 : formation « recours » (\*)

La Commission paritaire de la banque a en l'espèce pour mission d'émettre des avis sur :

- les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire dans le cadre de l'article 27-1 de la présente convention,
- la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à la date de rupture de son contrat de travail contre l'avis du salarié. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la présente convention et produit des effets identiques.

À ce titre, elle se réunit en formation ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant au plus cinq membres, à raison d'un par organisation,
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés visée ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La formation se réunit dans les vingt et un jours calendaires suivant la réception, par le secrétariat de la Commission paritaire de la banque, de la demande

<sup>(\*)</sup> Modifié par l'accord du 29 mai 2007.

formulée par le salarié sanctionné ou mis à la retraite. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière disciplinaire afin de préparer la réunion, l'intéressé et les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs peuvent consulter, pendant la demijournée qui précède la réunion, le dossier constitué par la direction de la banque, à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle peut être consulté, par les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs, pendant la demijournée qui précède la réunion à l'AFB dans un local prévu à cet effet.

Ces dossiers sont de nature strictement confidentielle

Au cours de la réunion sont entendus :

- l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant à la profession, ou travaillant dans une entreprise bancaire appartenant au même groupe bancaire que le salarié et, dans ce cas, dûment mandaté par un syndicat représentatif dans la profession;
- un représentant de la banque ou deux, le cas échéant.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des employeurs émettent, après le délibéré qui suit immédiatement la réunion, soit un avis commun, soit un avis par délégation, le(s)quel(s) est(sont) communiqué(s) aux parties sous pli recommandé avec accusé de réception.

#### article 8-3 : commission paritaire nationale de l'emploi

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), créée en novembre 2004, a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche, sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Elle exerce l'ensemble des pouvoirs et attributions qui lui sont conférés par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels.

Ainsi l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 rappelle qu'en matière de formation professionnelle, les CPNE ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et des décisions qu'elle prend au titre des compétences visées ci-dessous,
- favoriser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

La CPNE de la banque, dans le cadre de ces missions définies par la loi, les accords interprofessionnels et professionnels, a notamment compétence pour :

- faire connaître les priorités professionnelles en matière d'emploi et de qualification aux organismes chargés du financement des congés individuels de formation sans préjudice des droits du salarié concernant sa demande,
- déterminer les qualifications professionnelles pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation, et celles qui peuvent faire l'objet d'une certification dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord,
- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés handicapés,
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, et mettre à disposition, entre autres, des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel le résultat de cet examen,

- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations professionnelles relatives à la formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles,
- examiner les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, notamment par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes. À cet égard, elle peut saisir le comité de pilotage de l'Observatoire pour proposer des sujets d'études.
- formuler les priorités de financement dans le cadre des financements mutualisés.

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de 15 membres (1), chacune des 5 organisations syndicales représentatives désignant 3 représentants,
- d'une délégation patronale composée d'un nombre de membres équivalent.

La présidence de la CPNE est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'Association Française des Banques (AFB).

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette commission se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous, soient réunies :

- 1. une ou plusieurs organisations approuvent la ou les décision(s) envisagée(s),
- **2.** une majorité d'organisations ne s'y oppose pas.

Lorsque l'un des membres titulaires de la commission est absent, il peut se faire représenter par un salarié dûment mandaté.

#### Article 9 : INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES

#### al PARTICIPATION AUX RÉUNIONS

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail et rémunéré en tant que tel. Les salariés concernés doivent informer leur employeur dès réception de leur convocation.

Les salariés bénéficient de l'indemnisation des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires de branche sur présentation de justificatifs et selon les modalités fixées en Commission paritaire de la banque.

Ces frais sont pris en charge par les employeurs et réglés aux salariés par l'intermédiaire de leur employeur.

#### h) PRÉPARATION DES RÉUNIONS

Il est alloué, pour la préparation des réunions paritaires professionnelles résultant de l'application du présent article, trente cinq demi-journées par an à chaque organisation syndicale de salariés, à charge pour elle de les attribuer au profit d'un ou de plusieurs membres de la Commission paritaire de la banque.

Chaque organisation syndicale de salariés informe simultanément la direction des affaires sociales de l'AFB et le responsable, chargé des relations sociales de la banque concernée, des noms des bénéficiaires de ces demi-journées et du nombre total de demi-journées attribué à chacun pour préparer une réunion.

Chaque bénéficiaire informe au moins deux jours francs avant leur utilisation — qui ne peut être inférieure à une demi-journée — la direction des affaires sociales de l'AFB et l'employeur ou son représentant de la date ou des dates où il utilisera la ou les demi-journée(s) que son organisation lui aura attribuée(s).

Ce temps alloué pour la préparation des réunions paritaires professionnelles est considéré comme temps de travail et est rémunéré comme tel.

Ces trente cinq demi-journées ne peuvent pas donner lieu à un dépassement quelconque, ni à un report, ni à une indemnisation, si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

#### chapitre 2

#### DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

#### Article 10 : LIBERTÉ SYNDICALE

Les parties signataires reconnaissent à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs le droit d'adhérer aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs de leur choix, dans le respect des textes en vigueur et, en particulier, conformément aux principes de non-discrimination précisés à l'article 23.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national sont de droit représentatives au sein de la branche professionnelle ainsi que des établissements bancaires. Les délégués syndicaux désignés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peuvent exercer l'ensemble des prérogatives prévues par les textes en vigueur et liées à cette représentativité.

La liberté d'affichage des communications de nature syndicale est reconnue dans les conditions prévues par la loi aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou les établissements.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La liberté de réunion à l'initiative d'une organisation syndicale représentative, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de plus de deux cents salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins mille salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus pour les sections syndicales sont fixées selon le cas par accord avec le chef d'entreprise ou le chef d'établissement.

Dans les banques à établissements multiples, les fédérations nationales syndicales ou, à défaut, un syndicat national représentatif au niveau de la branche ont la possibilité de donner, à l'un des délégués syndicaux désignés au niveau d'un établissement, vocation pour représenter la fédération ou ce syndicat national au niveau de l'entreprise. Il est appelé déléqué national ou central.

Dans les entreprises de plus de deux mille salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

#### Article 11: AUTORISATIONS D'ABSENCE

#### article 11-1 : dispositions générales

Les dispositions du présent article sont destinées à faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, prioritairement au niveau des instances fédérales ou nationales, en permettant aux salariés des entreprises, telles que définies à l'article  $1^{\text{er}}$  — champ d'application, de bénéficier d'autorisations d'absence.

Deux quotas, exprimés en jours ouvrés, sont calculés au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré (1) au 31 décembre de l'année précédente, permettant à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise afin d'assurer :

- le fonctionnement des instances syndicales (ce quota est dénommé ci-après : quota instances syndicales),
- la participation aux congrès syndicaux (ce quota est dénommé ci-après : quota congrès syndicaux).

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence visées au dernier alinéa de l'article 11-2, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du Code du travail (ancien) devenu L. 2143-13 et suivants du Code du travail (nouveau).

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

<sup>(1)</sup> Correspond à l'indicateur n° 111 du bilan social pour les entreprises soumises à cette obligation.

#### article 11-2 : quota instances syndicales

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

```
iusqu'à
               200 salariés :
                                   2 iours ouvrés.
jusqu'à
               300 salariés :
                                   3 jours ouvrés,
               400 salariés :
iusqu'à
                                   4 jours ouvrés,
jusqu'à
               500 salariés :
                                   5 jours ouvrés,
               600 salariés :
                                   6 jours ouvrés,
– jusqu'à
– jusqu'à
               700 salariés :
                                   7 jours ouvrés,
jusqu'à
               800 salariés :
                                   8 iours ouvrés.
– jusqu'à
               900 salariés :
                                   9 jours ouvrés,
             1 000 salariés :
– jusqu'à
                                  10 jours ouvrés,
```

auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,

sachant que les modalités d'attribution des jours ouvrés de la première tranche du barème inférieur à 1 000 salariés s'appliquent à toutes les tranches supplémentaires.

Pour chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise mais représentative au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le barème figurant à l'alinéa précédent est applicable par rapport à l'effectif rémunéré de l'établissement ou à l'effectif rémunéré cumulé des établissements (1).

Dans l'année civile, un même salarié pourra être autorisé à s'absenter au plus 5 jours ouvrés.

Toutefois, la fédération ou le syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, de chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou de la branche professionnelle peut adresser à l'AFB, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 11-1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

Lorsque le quota de l'entreprise défini ci-dessus est inférieur à 12 jours ouvrés, le salarié inscrit sur la liste bénéficiera d'autorisations d'absence en utilisant intégralement ce quota, et au-delà jusqu'à un maximum de 12 jours ouvrés dans l'année. Dans ce cas, une organisation syndicale ne peut inscrire sur sa liste qu'un salarié appartenant à l'entreprise concernée.

<sup>(1)</sup> La notion d'établissement étant celle définie par la législation pour le Comité d'établissement.

Si pour une raison quelconque, il est mis fin au mandat d'un salarié bénéficiaire de ce dispositif, il appartient à l'organisation syndicale, qui avait désigné ce salarié, d'en informer l'AFB au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la fin du mandat.

Les coordonnées de l'éventuel nouveau bénéficiaire doivent être portées à la connaissance de l'AFB par son organisation syndicale au moins 15 jours calendaires avant la première demande d'absence présentée à ce titre dans son entreprise par l'intéressé, sachant que celui-ci ne peut bénéficier que du solde non utilisé par le précédent bénéficiaire.

Les entreprises sont informées par l'AFB de l'identité de leur(s) salarié(s) inscrit(s) sur la liste adressée par chaque organisation syndicale.

Ces salariés peuvent également être autorisés à s'absenter 5 jours ouvrés supplémentaires mais non rémunérés.

#### article 11-3 : quota congrès syndicaux

Il est attribué, à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise, un nombre de jours ouvrés d'autorisations d'absence calculé par rapport à l'effectif rémunéré de l'entreprise, tel que défini dans l'article 11-1 du présent article, ou de l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de ce ou de ces établissements selon le barème suivant :

- jusqu'à 1 000 salariés : 3 jours ouvrés
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés :
   3 jours ouvrés.

Si au cours d'une année ce quota s'avérait insuffisant pour une organisation syndicale, celle-ci peut demander des autorisations d'absence en utilisant le quota instances syndicales.

#### article 11-4 : délai d'information préalable

#### **OUOTA INSTANCES SYNDICALES**

Les demandes sont présentées au moins 8 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou, le cas échéant, du délégué syndical national ou central ou, à défaut, du délégué syndical d'entreprise.

#### **OUOTA CONGRÈS SYNDICAUX**

Les demandes sont présentées au moins 30 jours calendaires à l'avance sur présentation d'un justificatif émanant de la fédération ou du syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, ou du délégué syndical national ou déléqué syndical central ou, à défaut, du déléqué syndical d'entreprise.

Les procédures d'information relatives à ces demandes d'autorisations d'absence sont définies au niveau de l'entreprise.

#### article 11-5 : niveau maximum d'absences

Le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article 11, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement (\*) en cas de pluralité d'établissements.

#### Il est égal à :

- 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés (2).
- -1% (3) de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés (2).

Pour une entreprise ou un établissement  $^{(1)}$  de moins de 1 000 salariés  $^{(2)}$ , ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2  $^{(3)}$  pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

Ces niveaux pourront être renégociés par accord signé au sein des entreprises, afin d'être adaptés et améliorés.

#### article 11-6 : date d'effet

Les présentes dispositions de l'article 11 — autorisations d'absence — se substituent, avec effet au 16 février 2000, à celles de l'article 11 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

<sup>(1)</sup> Cf. page 29.

<sup>(2)</sup> Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente.

<sup>(3)</sup> Ce chiffre est, le cas échéant, arrondi au nombre entier le plus proche.

Les jours pris au titre de l'ancien article 11 depuis le 16 février 2000 jusqu'à la date de signature du présent article s'imputent sur les droits de l'article 11-2 — quota instances syndicales — et de l'article 11-3 — quota congés syndicaux.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet qui peuvent exister au niveau de l'entreprise et ne remettent pas en cause les dispositions existantes d'entreprise plus favorables.

#### Article 12 : CONGÉS DES PERMANENTS SYNDICAUX

Une organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner, pour une durée déterminée renouvelable, un ou plusieurs salariés pour assurer des fonctions permanentes en dehors de l'entreprise.

Dans ce cas, le ou les salariés sont placés en congé sans solde, leur désignation ne prenant effet qu'à partir de la réception par l'employeur de l'accord du salarié désigné.

Lorsque le congé arrive à échéance et que le salarié ne l'a pas renouvelé avec un délai de prévenance de trois mois, le salarié concerné est réintégré dans l'entreprise dans son emploi ou dans un emploi similaire. Des mesures spécifiques à chaque entreprise sont prises, le cas échéant, pour faciliter sa réintégration professionnelle.

Avant sa réintégration, un entretien d'orientation de carrière a lieu à la demande de l'intéressé avec un responsable des ressources humaines de l'entreprise afin d'envisager une formation destinée à sa réintégration professionnelle.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche peut désigner un salarié d'une entreprise de la branche, qui est mis à la disposition de la fédération, ou, à défaut, d'un syndicat national représentatif au niveau de la branche, et dont le salaire est maintenu. Les alinéas 3 et 4 du présent article s'appliquent lorsque cette mise à disposition arrive à échéance.

#### Article 13 : DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les dispositions relatives au nombre de délégués, à l'électorat, à l'éligibilié et aux conditions d'exercice du mandat de délégué sont réglées par application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les déléqués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au Code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

#### Article 14 : COMITÉS D'ENTREPRISE ET D'ÉTABLISSEMENT

Les comités d'entreprise et d'établissement sont régis conformément aux lois et décrets en viqueur.

Les membres du comité d'entreprise sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

- le premier collège comprend l'ensemble des techniciens des métiers de la banque, au titre de la présente convention, et des autres salariés non cadres,
- le second collège comprend les cadres.

La répartition des sièges entre les collèges est effectuée proportionnellement à l'effectif de chacun des collèges calculé conformément au Code du travail.

En application des dispositions légales, le nombre et la composition des collèges peuvent être modifiés par un accord d'entreprise signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou à défaut par un protocole d'accord électoral signé, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

#### Article 15 : COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE

Le comité central comprend au maximum vingt membres titulaires et vingt membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

La question du remplacement des membres du comité pourra faire l'objet d'un accord particulier propre à chaque entreprise.

La répartition des sièges s'effectuera en respectant la double proportion existant au sein des comités d'établissement, d'une part, entre les diverses catégories et, d'autre part, entre les organisations syndicales ayant présenté des candidats et ayant été élus membres titulaires et éventuellement des membres élus titulaires non présentés par une organisation syndicale.

Cette répartition est faite selon la règle proportionnelle au plus fort reste.

Au cas où la règle utilisée ne permet pas de répartir la totalité des sièges, les résultats obtenus étant identiques entre deux ou plusieurs organisations syndicales et éventuellement les élus non présentés par une organisation syndicale, le ou les sièges en suspens sont attribués par ordre décroissant en fonction du plus grand nombre de voix obtenues aux élections de l'ensemble des comités d'établissement dans le collège considéré.

Les sièges attribués aux organisations syndicales sont pourvus selon des modalités propres à chaque entreprise.

Les sièges éventuellement attribués aux élus non présentés par une organisation syndicale sont pourvus à l'issue d'une élection organisée dans chaque collège concerné à laquelle participent exclusivement les membres élus titulaires des comités d'établissement non présentés par une organisation syndicale.

Sont élus les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

En cas de partage des voix, le siège est attribué au plus âgé.

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de deux ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

#### Article 16 : COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en viqueur, est au moins de cinquante salariés, des CHSCT sont mis en place.

Les conditions de cette mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus par les lois et décrets en vigueur.

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant trois cents salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-44 et R. 2325-8 du Code du travail (nouveau). Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de trois cents salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### Article 17: RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE

La profession examinera les dispositions et conditions spécifiques susceptibles de faciliter la réintégration professionnelle des permanents syndicaux ayant assuré des mandats de longue durée.



# chapitre 1 EMBAUCHE – PÉRIODE D'ESSAI

#### Article 18: EMBAUCHE

Lors de l'embauche, l'employeur remet au salarié un contrat de travail précisant la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent le montant et le mode de rémunération ainsi que la situation du salarié au regard de la classification telle que définie par l'article 33 et suivants de la présente convention.

L'engagement du salarié est subordonné au résultat de la visite médicale d'embauche à laquelle tout salarié doit satisfaire, ainsi qu'aux formalités précisées par l'entreprise.

Ultérieurement, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Il est précisé que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

La conclusion de contrats de travail à durée déterminée ne doit pas avoir pour effet de remettre en cause la politique de recrutement qui privilégie l'embauche en contrats à durée indéterminée et à temps plein.

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en viqueur.

Lors de son entrée dans l'entreprise, tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise. Toute modification de ces textes devra être portée à la connaissance du personnel selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter et de les conserver.

#### Article 19: PÉRIODE D'ESSAI

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le Code du travail.

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de trois mois de présence effective et pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à trois mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de six mois de présence effective, sauf accord dérogatoire entre les parties stipulé dans le contrat de travail. Cet accord dérogatoire ne peut avoir pour effet de porter la période d'essai à une durée supérieure à neuf mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés...) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas sept jours calendaires, le terme de la période d'essai ou le cas échéant de la période d'essai renouvelée ne sera pas reporté.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins cinq jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins cinq jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de deux jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Le préavis est porté à cinq jours ouvrés dans les autres cas.

#### chapitre 2

## CONTRAT DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE

#### Article 20 : CONTRAT D'AUXILIAIRE DE VACANCES

Les signataires de la présente convention collective constatent que, dans la profession bancaire, il est d'usage depuis de nombreuses années de recruter des jeunes en cours de scolarité pendant les vacances scolaires ou universitaires par contrat à durée déterminée appelé contrat d'auxiliaire de vacances.

Ces contrats ont pour objet de permettre un premier contact avec le monde de l'entreprise et de favoriser l'orientation professionnelle de ces jeunes.

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur qui précise qu'« il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois » (\*).

Le contrat est conclu à durée déterminée à terme précis durant les vacances scolaires ou universitaires.

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération (\*\*).

Les auxiliaires de vacances reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) applicable en fonction de la durée légale du travail.

La période d'essai est fixée à un jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat. Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (R.I.P.S. – I.R.E.P.S. …).

Les auxiliaires de vacances perçoivent, à l'issue de la période travaillée, l'indemnité compensatrice légale de congés payés.

Les auxiliaires de vacances bénéficient enfin des mêmes conditions de restauration et de prime de transport que l'ensemble du personnel.

#### Article 21: (RÉSERVÉ)

<sup>(\*)</sup> Alinéa étendu sous réserve de conformité avec l'article L. 1242-2-3° du Code du travail.

<sup>(\*\*)</sup> Alinéa étendu sous réserve, le cas échéant, du respect de l'égalité de traitement.

### chapitre 3

### PRINCIPES GÉNÉRAUX ET DÉONTOLOGIE

#### Article 22 : LIBERTÉ D'OPINION

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chacune d'elles et pour l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en viqueur.

#### Article 23 : NON-DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, pour arrêter leur décision, les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme/femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel (\*).

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs recherchent les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur sont propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lorsqu'un salarié a un motif de penser qu'une mesure le concernant a été prise en contradiction avec le principe général d'égalité de traitement précisé dans la réglementation en vigueur, il peut demander par écrit à son employeur, lorsqu'il a connaissance de la mesure contestée, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou par celui des représentants des organisations syndicales, une révision de cette mesure. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse par écrit.

<sup>(\*)</sup> Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 1132-3 du Code du travail.

#### Article 24 : PRINCIPES DE DÉONTOLOGIE

Les activités bancaires et financières exigent de porter une attention toute particulière à la définition et au respect d'une stricte déontologie.

La déontologie est un ensemble de règles de conduite, individuelles ou collectives, dans le comportement quotidien des entreprises et de leurs collaborateurs.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir les modalités d'information des salariés concernés sur les principes généraux de la déontologie tels que :

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en viqueur,
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants,
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi,
- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercées par le salarié.

Les entreprises définissent les modalités d'application de ces principes qui constituent des règles générales que les établissements bancaires ont la faculté d'aménager en fonction de leur situation propre, variable d'une banque à une autre, compte tenu de leurs activités et de leur organisation.

En particulier, l'entreprise prend les dispositions nécessaires pour définir les conditions dans lesquelles ses salariés sont susceptibles de recevoir ou d'offrir des cadeaux et avantages dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Lorsqu'un salarié, dans le cadre de son travail, reçoit de son supérieur hiérarchique direct un ordre qu'il estime, pour un motif sérieux, contraire aux principes déontologiques visés ci-dessus et à leurs modalités d'application en entreprise, il peut en référer à la direction dont il dépend, voire à celle de l'entreprise.

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et en particulier dans celles ayant la qualité de Prestataire de Services d'Investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur et des règlements de la Commission des Opérations de Bourse (COB) et du Conseil des Marchés Financiers (CMF).

## chapitre 4 SANCTIONS

#### Article 25: SANCTIONS

Tout agissement ou manquement considéré par l'employeur comme fautif peut donner lieu, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, notamment en matière d'entretien préalable, au prononcé des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement écrit,
- hlâme
- rétrogradation impliquant un changement de poste,
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder cinq ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire à l'encontre d'un salarié. La suspension de rémunération qui peut accompagner cette mise à pied ne peut excéder un mois.

Au terme de la suspension, la rémunération non versée devra être payée sauf si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou de la Commission paritaire de la banque suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27-1.

### chapitre 5

#### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Au titre de ce chapitre, la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur doit être fondée sur un motif réel et sérieux.

## Article 26 : LICENCIEMENT POUR MOTIF NON DISCIPLINAIRE

Avant d'engager la procédure de licenciement, l'employeur doit avoir considéré toutes solutions envisageables, notamment recherché le moyen de confier au salarié un autre poste lorsque l'insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions.

Le licenciement pour motif non disciplinaire est fondé sur un motif objectif et établi d'insuffisance professionnelle.

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé d'un salarié ou son handicap ne peut en tant que tel constituer la cause justifiant le licenciement.

#### article 26-1 : procédure

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de sept jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (1), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de sept jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les dix jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

<sup>(1)</sup> Inaptitude médicale, par exemple.

#### article 26-2 : indemnisation

Tout salarié, licencié en application de l'article 26 comptant au moins un an d'ancienneté (1), bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13<sup>ème</sup> du salaire de base annuel <sup>(2)</sup> que le salarié a ou aurait perçu <sup>(3)</sup> au cours des douze derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

#### Cette indemnité est égale à :

- 1/2 x (13/14,5) <sup>(4)</sup> d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2002,
- et 1/5<sup>ème</sup> d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à  $24 \times (13/14,5)$  (5) d'une mensualité pour les cadres et à  $18 \times (13/14,5)$  d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à quinze mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

<sup>(1)</sup> L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(2)</sup> Défini à l'article 39.

<sup>(3)</sup> En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

<sup>(4)</sup> Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

<sup>(5)</sup> Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le plafond fixé dans la convention collective du 20 août 1952.

#### Article 27: LICENCIEMENT POUR MOTIF DISCIPLINAIRE

L'employeur, qui en vertu de son pouvoir disciplinaire prononce le licenciement pour faute d'un salarié, doit énoncer dans la lettre de licenciement les faits incriminés.

Seules les fautes graves et lourdes libèrent l'employeur des obligations attachées au préavis.

#### article 27-1 : procédure

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en viqueur.

Le salarié dispose d'un délai de cinq jours calendaires, à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

- la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise, si elle existe;
  - Les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive (1).
- ou la Commission paritaire de la banque.

Ces deux recours sont exclusifs l'un de l'autre.

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de trente jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne ou de la Commission paritaire de la banque. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les trente jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou la Commission paritaire de la banque — formation « recours » — n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

<sup>(1)</sup> Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue la Commission paritaire de recours interne ne traite pas tel ou tel élément de son objet.

#### article 27-2 : indemnisation

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde. L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

#### **Article 28: LICENCIEMENT EN CAS DE CONDAMNATION**

L'employeur peut prononcer le licenciement d'un salarié condamné pour un crime ou pour un délit visés aux livres II, III et IV du Code pénal, dès lors qu'il touche à l'honneur ou à la probité. Le chef d'entreprise doit, dans ce cas, respecter la procédure de rupture visée aux articles L. 122-14 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 1232-2 et suivants du Code du travail (nouveau) et est tenu de verser l'indemnité légale de rupture visée à l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

#### Article 29 : LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

#### article 29-1 : procédure pour licenciement individuel pour motif économique

La procédure applicable est régie par les textes légaux et réglementaires.

Dans les dix jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

Le salarié aura, dès le début de son préavis, accès de droit aux prestations mises en place au niveau professionnel destinées à faciliter la recherche d'emploi.

#### ■ article 29-2 : procédure pour licenciement collectif pour motif économique

a) CONSULTATIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES (\*)

Elles se font conformément à législation applicable au moment de l'entrée en viqueur de la convention collective à savoir :

 lors d'une première réunion, le chef d'entreprise qui envisage un licenciement collectif pour motif économique consulte les instances représentatives du personnel en vue de recueillir leur avis sur la situation justifiant ce projet et sur les conséquences organisationnelles et/ou fonctionnelles de cette situation.

Au cours de cette réunion, l'employeur illustre ces conséquences par la communication des emplois dont la suppression est envisagée selon les métiers-repères tels qu'ils figurent dans l'annexe V.

Cette consultation se fait auprès :

- du comité d'entreprise ou à défaut des déléqués du personnel ;
- ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements au sens de la réglementation légale relative aux élections du comité d'entreprise, du ou (des) comité(s) d'établissement concerné(s) ainsi que du comité central d'entreprise, s'il existe.
- lors d'une deuxième réunion, ou d'une troisième réunion si un recours à une expertise comptable a été décidé au cours de la première réunion, le chef d'entreprise consulte sur les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre, conformément à la loi, pour tenter d'apporter des solutions économiques et/ou sociales à la situation.

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29 - 2 b) ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent (\*\*).

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des

<sup>(\*)</sup> Paragraphe a) étendu sous réserve de l'application des articles L. 2323-15, L. 1233-29 et L. 1233-30 du Code du travail.

<sup>(\*\*)</sup> Alinéa exclu de l'extension au motif pris des dispositions des articles L. 1233-1 et L. 1233-5 du Code du travail.

licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29 - 2 b) ci-après.

#### b) TABLEAU FIXANT L'ORDRE DES LICENCIEMENTS (\*)

Ce tableau est dressé par établissement et suivant un classement établi, par nature d'emploi, entre toutes les personnes salariées de chacun des établissements

Le classement est établi à partir notamment de trois critères, définis ci-dessous, sans qu'aucun d'eux ne puisse être exclu.

Pour l'élaboration du classement indiqué ci-dessus, il convient de définir ainsi les notions de :

- établissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction,
- nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la nomenclature des emplois élaborée par l'AFEC (1).

Les trois critères visés au 2<sup>ème</sup> alinéa du présent article sont :

#### 1. Les charges de famille

L'employeur prend particulièrement en compte les charges de famille, au sens fiscal du terme, des salariés susceptibles d'être licenciés.

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27<sup>ème</sup> anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

Est également prise en compte la situation des parents isolés ainsi que celle des personnes se trouvant dans des situations sociales particulièrement difficiles.

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus

<sup>(1)</sup> La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'AFEC devenue AFECEI.

<sup>(\*)</sup> Paragraphe b) étendu sous réserve de l'application des articles L. 1233-5 à 7 du Code du travail.

par la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

#### 2. La valeur professionnelle

Ce critère est apprécié en fonction des méthodes d'évaluation du personnel propres à chaque entreprise et peut s'articuler autour d'éléments tels que la qualification et les performances du salarié constatées dans les évaluations effectuées au cours des trois dernières années.

#### 3. L'ancienneté

L'ancienneté est calculée dans l'entreprise, par année entière, entendue de date à date. L'entreprise peut reconnaître l'ancienneté acquise par son salarié, au titre d'une activité salariée, effectuée dans une autre entreprise du groupe, soit volontairement, soit au titre de la législation en viqueur.

Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

#### article 29-3 : indemnisation

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à  $1/12^{\text{eme}}$  du salaire de base annuel (1) que le salarié a ou aurait perçu (2) au cours des douze derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté (3), bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002,
- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et

<sup>(1)</sup> Défini à l'article 39.

<sup>(2)</sup> En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

<sup>(3)</sup> L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à vingt-quatre mensualités pour les cadres et à dix-huit mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à dix-huit mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

En cas de mise en place d'un dispositif professionnel de préretraite, une adaptation des règles de calcul définies ci-dessus sera prévue pour les salariés des classes d'âqe visées par ce dispositif.

#### Article 30 : PRÉAVIS

En cas de démission ou de licenciement après l'expiration de la période d'essai, les délais de préavis sont fixés par le tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise (1)	Démission des techniciens des métiers de la banque	Démission des cadres	Licenciement des techniciens des métiers de la banque	Licenciement des cadres
Ancienneté de moins de 2 ans	1 mois <sup>(2)</sup>	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois

#### En cas de licenciement:

- le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification :
- pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à

<sup>(1)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(2)</sup> Les mois s'entendent de date à date.

s'absenter deux heures chaque jour ; ces deux heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

Pour la démission, le préavis court à compter du jour suivant la date de réception par l'employeur de la lettre de démission.

#### Article 31 : DÉPART À LA RETRAITE

Le départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans, ou avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du Code la Sécurité sociale, se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux dispositions prévues ci-dessous.

Les salariés comptant au moins dix ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2/3 de mensualité,
- de 15 à 19 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 1 mensualité 1/4,
- de 20 à 29 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise : 2 mensualités,
- 30 ans d'ancienneté (1) et plus dans l'entreprise : 2 mensualités et 1/2 majorées de 1/20<sup>ème</sup> de mensualité par année d'ancienneté (1) acquise dans l'entreprise à compter de la 31 ème année.

Cette indemnité pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à  $1/13^{eme}$  (2) du salaire de base annuel (3) que le salarié a ou aurait perçu (4) au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

<sup>(1)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(2)</sup> La Convention collective du 20 août 1952 retenait pour assiette de calcul une mensualité égale à 1/14,5 du salaire de base annuel.

<sup>(3)</sup> Défini à l'article 39.

<sup>(4)</sup> En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

#### Article 32 : MISE À LA RETRAITE

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus, se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de trois mois.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale, et à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

#### Indemnité de mise à la retraite :

En cas de mise à la retraite, le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du Code du travail (ancien) devenu L. 1237-7 du Code du travail (nouveau). En cas de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, cette indemnité est majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

- Mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.

<sup>(1)</sup> La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13<sup>lme</sup> du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

<sup>(2)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.



# chapitre 1 CLASSIFICATION

#### Article 33: GRILLE DE CLASSIFICATION

(glossaire en annexe III)

La classification a pour objectifs, d'une part, de définir et de hiérarchiser des niveaux et, d'autre part, de positionner les métiers de la banque sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires minima conventionnels garantis tels que prévus à l'article
   40 ;
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

#### article 33-1 : mise en œuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur

carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

#### article 33-2 : grille

#### TECHNICIENS DES MÉTIERS DE LA BANQUE

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

#### Techniciens, niveau A

Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

#### Techniciens, niveau B

Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence.

Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.

#### Techniciens, niveau C

Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une

aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels.

Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises.

#### Techniciens, niveau D

Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe.

Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages.

#### Techniciens, niveau E

Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.

Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.

#### Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité

commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue

#### Techniciens, niveau G

Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.

Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.

Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

#### **CADRES**

L'exercice des fonctions de cadres demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

#### Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir:

- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration,
- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

#### Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir:

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité,
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

#### Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir:

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion,
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.

#### Cadres, niveau K

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des

responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.

#### Il peut s'agir:

- de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés,
- de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises,
- de l'exercice d'une fonction d'expert.

#### Article 34 · GRILLE DE CORRESPONDANCE

La conversion entre les niveaux de la classification de la présente convention collective et les coefficients de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 est réalisée au moyen d'une grille de correspondance figurant en annexe IV de la présente convention collective.

Un bilan paritaire au niveau de l'entreprise destiné à faire le point sur l'application de cette grille de correspondance devra être réalisé avant le 31 mars 2000 au plus tard et portera notamment sur les niveaux intermédiaires existant en 1999 ainsi que sur les éventuels ajustements.

#### **Article 35: MÉTIERS-REPÈRES**

Afin d'illustrer la nouvelle grille de classification à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement, susceptibles d'évolution au cours du temps, figurent en annexe V de la présente convention collective.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

## chapitre 2 **ÉVALUATION**

#### Article 36 : ÉVALUATION

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les deux ans, d'une évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines :

- elle doit permettre d'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise;
- elle permet d'apprécier les performances du salarié;
- elle permet également de suivre l'évolution de la qualification professionnelle du salarié, de son parcours professionnel et de son positionnement dans la classification;
- elle s'appuie sur des critères d'appréciation que l'entreprise a définis et qui sont connus du salarié. Ces critères correspondent au domaine d'activité et de responsabilité du salarié;
- elle porte sur l'ensemble de la période écoulée depuis l'évaluation précédente et permet d'exprimer les attentes de l'entreprise pour la période à venir;
- ses modalités sont déterminées dans chaque entreprise.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

Les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle sont aussi abordés prioritairement à cette occasion.

L'évaluation est formalisée par un écrit que le salarié doit viser pour prendre acte de sa communication. Pour ce faire, il dispose d'un délai de 48 heures. Il peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. Le responsable ressources humaines en est informé selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

## chapitre 3 **MOBILITÉ**

#### Article 37 · MOBILITÉ

Une mutation impliquant un déménagement n'est imposée au salarié que dans le cadre de sérieuses nécessités de service.

En particulier, les contraintes liées à des restructurations ou à des fermetures de sites impliquant des reclassements peuvent constituer de sérieuses nécessités de service.

Dans tous les cas de mutation à l'initiative de l'employeur impliquant un déménagement :

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de deux jours ouvrés se cumulant avec les deux jours de déménagement prévus à l'article 59-1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation

# chapitre 4 FORMATION

#### Article 38: FORMATION

L'évolution continue de la profession bancaire fait de la formation professionnelle un outil stratégique important au service :

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière,
- de la performance et de la compétitivité des entreprises,

• de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

- l'acquisition et le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des métiers de la banque et à l'adaptation à leurs évolutions,
- la maîtrise des nouveaux outils et des nouvelles procédures,
- l'accompagnement de la polyvalence, de la mobilité professionnelle et des reconversions.
- l'évolution des qualifications professionnelles, notamment dans le cadre des formations diplômantes du BP et de l'ITB.

Pour l'entreprise comme pour le salarié, la formation constitue un investissement. C'est pourquoi elle demande un réel engagement des deux parties. Les entreprises bancaires, pour leur part, doivent apporter une attention particulière au cas des personnes qui n'ont pas suivi d'actions de formation depuis plus de cinq ans : il faut procéder avec elles à une étude attentive de leurs besoins et envisager éventuellement une formation de requalification.

#### Sont notamment indispensables:

- l'information des salariés sur les objectifs des formations proposées et sur les compétences qu'elles permettent d'acquérir ou de développer,
- l'implication dans l'action de formation et dans sa mise en pratique de la part des salariés comme des responsables hiérarchiques.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail. Elle peut concrètement prendre des formes complémentaires telles que :

- · formations en stage,
- formations appliquant la pédagogie de l'alternance,
- auto-formations assistées ou non par un système de tutorat,
- formations à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement,
- formations intégrant les nouvelles technologies éducatives,
- formation sur le poste de travail,
- ...

La formation professionnelle inclut aussi l'ensemble des possibilités offertes aux salariés dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences.

La concertation et le paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

- (\*) La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation quinquennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'article L. 933-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 6323-5 à 8 du Code du travail (nouveau) :
- les éléments qui peuvent contribuer :
  - à l'amélioration de la qualité des actions de formation,
  - au développement de l'alternance,
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation ...),
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle,
- le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCA Banques et le CFPB.

<sup>(\*)</sup> Alinéa, commençant par « La formation professionnelle... » et jusqu'à la fin de l'article 38, étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2241-6 du Code du travail.



chapitre 1

## DISPOSITIONS SALARIALES AU NIVEAU DE LA BRANCHE

## Article 39 : VERSEMENT ET COMPOSITION DES SALAIRES DE BASE

Les salaires de base annuels sont versés en treize mensualités égales (1).

La treizième mensualité, calculée prorata temporis, est versée en même temps que le salaire du mois de décembre, sauf dispositions différentes d'entreprise.

Le salaire de base annuel est le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable.

Au 1er janvier 2000, les points définitivement acquis (coefficient, diplôme, ancienneté, langue, points personnels, points personnels garantis) avant cette date sont intégrés pour leur valeur annuelle en totalité dans le salaire de base désormais exprimé en euros.

#### **Article 40: SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

À chacun des onze niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté,
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de cinq ans.

Ces minima sont applicables pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

Les salaires minima annuels hors ancienneté visés ci-dessus sont fixés en euros ; ils sont également exprimés en points bancaires.

Égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.

L'annexe VI indique les valeurs des minima hors ancienneté en date du 1er janvier 2009 (\*).

La valeur du point bancaire au 1er mai 2000 est de 2,14 euros.

L'annexe VII indique les valeurs des minima à l'ancienneté en euros en date du 1<sup>er</sup> janvier 2009 (\*).

Le salaire de base annuel, défini à l'article 39 en euros, de tout salarié travaillant à temps complet doit être supérieur au salaire minimum conventionnel du niveau de la classification de branche et du palier d'ancienneté dans l'entreprise auquel il appartient tel que défini dans les annexes VI et VII.

#### Article 41: GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (\*\*)

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de cinq années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 3 % du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté dans l'entreprise (1), et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur :

à 32 500 euros ou de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté dans l'entreprise, si cette somme est supérieure à 32 500 euros,

bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche (cf. grille en annexe VIII).

Le niveau du seuil de 32 500 euros sera réexaminé dans le cadre de la Commission paritaire de la banque avec une périodicité de cinq ans.

Pour les salariés à temps partiel, le salaire de base et la grille de référence sont calculés au prorata du temps de travail.

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté (1) dans l'entreprise du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

<sup>(1)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(\*)</sup> Cf. Accord salarial signé le 24 novembre 2008 par la CFDT.

<sup>(\*\*)</sup> Cet article a été modifié par l'accord salarial 2009 signé le 24 novembre 2008.

Cette garantie salariale est calculée une fois par an pour chaque salarié de l'entreprise relevant de la classification définie à l'article 33, que celui-ci ait bénéficié ou non de la garantie au cours des années précédant l'examen de sa situation, et prend effet à date fixe déterminée par l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés.

#### Article 42 NÉGOCIATION ANNUELLE DE BRANCHE

#### article 42-1 : cadre de la négociation

Pour préparer la négociation annuelle de branche, les partenaires sociaux procèdent à un examen :

- des indicateurs économiques nationaux utiles, tels que le taux d'inflation ;
- des critères de la situation économique des banques et de leurs résultats, permettant de mesurer objectivement l'évolution de leur activité. Cet examen devra balayer les indicateurs (PNB, RBE, ...) en vue de déterminer également, par des critères, le niveau des résultats des banques;
- des évolutions salariales (notamment salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des minima).

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (article 42-2);
- l'évolution des salaires (article 42-3).

#### article 42-2 : évolution des salaires minima

La négociation annuelle de branche prévue par l'article L. 132-12 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-1 du Code du travail (nouveau) porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis tels que définis à l'article 40 et ses annexes VI et VII.

Pour faire évoluer les salaires minima hors ancienneté (annexe VI), il est possible :

- de prendre une mesure en euros, pour tous les minima ou certains d'entre eux seulement;
- d'attribuer des points à certains niveaux ou à tous ;
- de modifier la valeur du point bancaire.

Pour faire évoluer les minima à l'ancienneté, il est possible :

- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur l'ensemble de la grille ;
- de prendre une mesure en euros ou en pourcentage portant sur certains niveaux et/ou classes d'ancienneté.

#### article 42-3 : évolution des salaires

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42-1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

- une augmentation possible pour l'année ou pérenne de la masse salariale du personnel de la classification à effectif constant;
- les modalités de répartition de cette augmentation de la masse salariale, éventuellement sous la forme d'une mesure bénéficiant à tous les salariés de la classification rémunérés selon les dispositions conventionnelles et assise sur la fraction de leur salaire correspondant au minimum conventionnel de leur niveau de classification.

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42-2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la profession une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

#### Article 43: PRIME DE DIPLÔME

Tout salarié en activité reçoit, en une seule fois, à l'obtention du BP banque, de l'ITB ou du CESB une prime dont le montant sera fixé par un accord de branche.

#### Article 44 : PRIME DE TRANSPORT

Les salariés des banques n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille-Aix en Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 4,60 euros par mois. Les salariés travaillant dans les autres agglomérations composées de

plus de 100 000 habitants, telles qu'elles sont définies par l'INSEE (annexe IX), bénéficient d'une prime de transport de 3,60 euros par mois.

Les montants de cette prime sont renégociés en fonction de l'évolution de la législation.

#### Article 45 INDEMNITÉS DIVERSES

Les indemnités diverses prévues à l'article 52-II 8° de la convention collective nationale du travail du personnel des banques du 20 août 1952 <sup>(1)</sup>, versées au titre du mois de décembre 1999 aux salariés qui en bénéficient déjà, leur sont maintenues tant que leurs conditions de travail justifiant le versement de ces primes n'ont pas été modifiées.

chapitre 2

## MODALITÉS D'APPLICATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

#### Article 46 : PRINCIPE D'APPLICATION

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble des banques ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous et à l'exception des entreprises en difficulté visées à l'article 48, pour l'application de l'article 42-3.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42-3 et 41.

<sup>(1)</sup> Cet article est rappelé en annexe X aux fins exclusives de préciser le montant de ces indemnités.

#### Article 47 : MODALITÉS DE VERSEMENT DES SALAIRES

En dérogation aux dispositions de l'article 39, l'entreprise peut opter, après consultation des représentants du personnel, pour un versement des salaires de base annuels en 12 mensualités égales (1).

Les modalités de versement des salaires définies au niveau de la branche ne doivent pas avoir pour effet de surenchérir le coût des gratifications, des indemnités, des primes versées par l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et ayant pour assiette de calcul une mensualité. Ce principe peut entraîner une adaptation des dispositions d'entreprise en vigueur.

#### Article 48 · MESURES SALARIALES

Les critères visés à l'article 42 sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise.

À défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42-3, et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu L. 2242-8 du Code du travail (nouveau), la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

L'accord de branche résultant le cas échéant de l'article 42-3 ne s'applique pas aux entreprises en situation déficitaire au cours du dernier exercice connu. Les entreprises se trouvant dans cette situation prévoient une clause de retour à meilleure fortune.

<sup>(1)</sup> Égales sauf si la situation du salarié a été modifiée en cours d'année en raison de mesures collectives ou individuelles.



## Article 49 : PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSUITATS

L'objectif d'associer tout salarié à la bonne marche et aux résultats de son entreprise mérite d'être poursuivi non seulement par des mesures salariales, mais aussi par le développement et/ou la mise en œuvre d'une participation des salariés aux résultats, notamment par l'intéressement visé par les articles L 441-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L 3312-1 et suivants du Code du travail (nouveau), la participation prévue par les articles L 442-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L 3322-1 et suivants du Code du travail (nouveau) et l'abondement de l'entreprise au plan d'épargne entreprise ouvert en application des articles L 443-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L 3332-1 et suivants du Code du travail (nouveau).

Pour œuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche engageront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en œuvre au niveau des entreprises pour développer la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de cinquante salariés.



### **GARANTIES SOCIALES**

titre VII

#### Article 50: MISE EN ŒUVRE DES GARANTIES SOCIALES

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la Sécurité sociale relevant de l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale.

Par accord(s) collectif(s), chaque entreprise peut définir des cotisations ou contributions permettant de financer des mesures de protection sociale complémentaire relevant de l'alinéa ci-dessus, *via* un ou plusieurs contrats avec un ou plusieurs organismes habilités.

Le ou les accords peuvent également prévoir qu'il incombe à l'entreprise de servir elle-même certaines prestations de cette nature.

Dans ce cas, le salarié ne pourra subir un coût spécifique non compensé pour assurer le financement des garanties définies dans les articles 51 à 58 inclus.

À défaut d'accord(s) prévoyant des couvertures complémentaires en matière de maladie-accident du travail, maternité-adoption, invalidité, l'entreprise doit mettre en œuvre, pour celle(s) de ces catégories de couverture qui n'a (ont) pas fait l'objet d'accord, le service des prestations définies dans les articles 51 à 58 inclus.

La ou les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé ledit accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation — exprimée par écrit et motivée aux signataires — à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (\*).

<sup>(\*)</sup> Dernier alinéa exclu de l'extension car contraire aux articles L. 2232-12 à 15 du Code du travail.

## chapitre 1 MATERNITÉ-ADOPTION

#### Article 51: MATERNITÉ

#### article 51-1 : durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de neuf mois d'ancienneté dans l'entreprise (1) au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en viqueur.

À l'issue de son congé maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire,
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51-2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son congé de maternité

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

#### article 51-2 : indemnisation

L'indemnisation du congé de maternité, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

<sup>(1)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base. Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés — supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressée conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 51-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

#### Article 52: ADOPTION

#### article 52-1 : durée

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de neuf mois d'ancienneté (2) à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en viqueur.

À l'issue du congé légal d'adoption, le (ou la) salarié(e) a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré :

- de 45 jours calendaires à plein salaire,
- ou de 90 jours calendaires à demi-salaire,

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52-2.

Le (ou la) salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins un mois avant la fin de son congé d'adoption.

 <sup>1/13&</sup>lt;sup>eme</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>eme</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

<sup>(2)</sup> L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

### article 52-2 : indemnisation

L'indemnisation du congé d'adoption, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale et déduction faite de ces mêmes indemnités.

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base (1). Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés — supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

Toutefois, lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, l'intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

Le congé supplémentaire défini à l'article 52-1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (1) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

### Article 53: DISPOSITIONS DIVERSES

### article 53-1 : congé parental d'éducation

Les dispositions législatives en vigueur relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins un mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51-1 bénéficie

 <sup>1/13&</sup>lt;sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

pendant quarante-cinq jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation (1), ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les dix jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

### article 53-2 : réintégration

Après un congé de maternité ou d'adoption pouvant être prolongé du congé supplémentaire et, éventuellement, d'un congé parental d'éducation, les intéressés sont réintégrés dans leur emploi ou dans un emploi similaire. Les mesures nécessaires, notamment de formation, sont prises pour faciliter leur réintégration professionnelle.

<sup>(1)</sup> Article L. 532-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

### chapitre 2 MALADIE

### Article 54: MALADIE (Voir mise à jour page 340)

### article 54-1 : durée

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de Sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (1), bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (2), versée par l'employeur, ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
plus de 20 ans	6 mois	6 mois

### et selon les modalités suivantes :

1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> arrêts : dès le premier jour d'absence,

• 3<sup>ème</sup> arrêt et suivants : dès le 4<sup>ème</sup> jour d'absence.

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

de 1 à 5 ans : 5 mois,
de 5 à 10 ans : 6 mois,
au-delà de 10 ans : 8 mois.

<sup>(1)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(2) 1/13&</sup>lt;sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le premier jour d'absence dans tous les cas.

Les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur 12 mois glissants.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation, les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédents cette date.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de cette période de 12 mois les absences pour congé de maternité ou d'adoption y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation visé à l'article 53-1, s'ils ont été pris.

### article 54-2 : indemnisation

L'indemnisation de l'absence pour maladie ou accident ou cure thermale agréée, par l'employeur ou par un tiers mandaté, prévue au présent article s'entend sous réserve du versement d'indemnités journalières par la Sécurité sociale après le délai de carence prévu par celle-ci s'il y a lieu, et déduction faite de ces mêmes indemnités

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (1), en application des modalités définies à l'article 54-1.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés — supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire de base, s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lorsque le montant desdites indemnités et prestations est, à lui seul, supérieur au montant du salaire net, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la Caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de

<sup>(1) 1/13&</sup>lt;sup>lane</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>lane</sup> si le salaire est versé sur 12 mais.

l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

### **Article 55: TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la Sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la Sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54-1 et 54-2.

Les salariés en temps partiel thérapeutique acquièrent des droits à congés payés sur la base de leur régime de travail précédant le temps partiel thérapeutique.

### Article 56 : MALADIE DE LONGUE DURÉE

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la Sécurité sociale, dans le cadre de l'article L. 322-3 3° ou 4° du Code de la Sécurité sociale, la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins dix années d'ancienneté (1), à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base (2) à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global — indemnités journalières de Sécurité sociale ou prestations en espèces versées par un tiers mandaté et complément employeur cumulés — supérieur (dans la limite de 100 % ou 50 % suivant le mode d'indemnisation) au salaire net qu'il aurait perçu, au titre du salaire mensuel de base <sup>(2)</sup>, s'il avait travaillé pendant cette même période.

<sup>(1)</sup> L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(2) 1/13&</sup>lt;sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

# Article 57 : ABSENCES POUR MALADIE OU CURE THERMALE NON RÉMUNÉRÉE

Les salariés ayant épuisé leur droit au versement prévu au titre de la maladie ou de l'accident, et dont l'état nécessiterait une prolongation d'arrêt de travail, peuvent bénéficier d'une mise en disponibilité sans solde d'un an sur production de certificats médicaux; celle-ci n'est renouvelable que deux fois.

Une autorisation d'absence non rémunérée peut être accordée en cas de cure thermale agréée par la Sécurité sociale et donnant lieu au versement des prestations en nature de la Sécurité sociale.

### chapitre 3 INVALIDITÉ

### Article 58: INVALIDITÉ

Chaque entreprise met en place une couverture collective, auprès d'un organisme habilité au sens de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurant aux titulaires d'une pension d'invalidité de la Sécurité sociale, une pension complémentaire égale :

- dans le cas d'une invalidité 1 ère catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 40 % du salaire de base (1) au-delà.
- dans le cas d'une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 60 % du salaire de base (1) au-delà.

Le financement de cette couverture est assuré par des cotisations obligatoires réparties par moitié entre l'employeur et le salarié.

<sup>(1)</sup> Défini à l'article 39.

# chapitre 4 CONGÉS PARTICULIERS

### Article 59 : ABSENCES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

(Voir mise à jour page 362)

### article 59-1 : autorisation d'absence

Une autorisation d'absence, non fractionnable, est accordée, sur présentation d'un justificatif, aux salariés présents à leur poste de travail, quelle que soit leur ancienneté, dans les circonstances suivantes :

	Jours ouvrés (1)
Mariage du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint (*)	5
Décès des père et mère du salarié ou de son conjoint	3
Décès des enfants du salarié ou de son conjoint (*)	5
Décès des collatéraux du salarié ou de son conjoint (frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs)	
et des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus 1 fois par an, hors déménagement professionnel)	2

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement (\*\*).

Seul le cumul des absences pour le mariage du salarié et pour le déménagement est admis.

<sup>(1)</sup> Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein. Le mode de décompte de l'utilisation de ces droits sera traité ultérieurement.

<sup>(\*)</sup> Disposition étendue sous réserve de l'application aux partenaires liés par un PACS de l'article L. 3142-1-4° du Code du travail.

<sup>(\*\*)</sup> Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du Code du travail.

### article 59-2 : rémunération

- pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté (1), la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux,
- pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

### Article 60 : Autorisations d'absence Pour la maladie d'un membre De la famille du Salarié

Une autorisation d'absence rémunérée de trois jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de quatorze ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'article L. 513-1 du Code de la Sécurité sociale. Ce nombre est porté à six jours si le salarié assume la charge de deux enfants âgés de moins de quatorze ans et à neuf jours pour trois enfants et plus âgés de moins de quatorze ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de deux jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de quatorze ans.

Ces absences sont accordées sur production d'un certificat médical spécifiant que la présence du père ou de la mère est nécessaire auprès de l'enfant.

Des autorisations d'absence complémentaire non rémunérée peuvent également être accordées aux salariés pour soigner leur conjoint, leurs enfants ou ascendants à charge. Tout salarié concerné doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade.

<sup>(1)</sup> L'ancienneté est calculée dans l'entreprise. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

La présente convention collective prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2000. Fait à Paris, le 10 janvier 2000.

Association Française des Banques Michel Freyche



Association Française des Banques
Olivier Robert de Massy



Fédération CFTC Banques



Fédération des Employés et Cadres CGT - FO Pierre Gendre



Groupe Banques Populaires
Philippe Dupont



Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Guy Nortier



Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers Jean-Dominique Simonpoli



Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC Gérard Labrune



# TEMPS DE TRAVAIL AVENANT DU 29 MAI 2001



# chapitre 1 **DURÉE DU TRAVAIL**

### Article 61: TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

En application des dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les périodes non travaillées, même rémunérées, ne sont pas considérées comme du travail effectif pour le décompte de la durée du travail.

Toutefois, sont notamment considérés comme temps de travail effectif, pour le calcul de la durée de travail :

- le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises);
- le temps passé par :
  - les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent:
  - les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;
  - les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'article L. 236-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 4614-6 du Code du travail (nouveau).

En ce qui concerne la durée du ou des congés de formation économique, sociale et syndicale visée à l'article L. 451-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3142-7 du Code du travail (nouveau), elle est assimilée selon l'article L. 451-2 (ancien) devenu L. 3142-12 du Code du travail (nouveau) à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

### Article 62 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR

Sont concernés par les présentes dispositions, l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1 à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 III du Code du travail (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau) et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de quatre semaines ou sur l'année dans le cadre des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8 et L. 212-9 du Code du travail (\*) (ancien) devenus L. 3121-11 et suivants et L. 3122-6 à 8 du Code du travail (nouveau).

En application des dispositions légales, l'employeur peut décider, par accord, ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement après consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le cas échéant, que :

- tout ou partie de la bonification légale due au titre des heures supplémentaires peut donner lieu, soit à l'attribution d'un repos pris selon les modalités légales, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente;
- tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent;
- tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

<sup>(\*)</sup> Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 3121-22 et suivants du Code du travail.

### Article 63 : RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles L. 212-1 2ème alinéa, D. 212-16 et L. 212-7 du Code du travail (ancien) devenus L. 3121-34 à 37 et D. 3121-19 du Code du travail (nouveau) et les textes pris pour leur application.

Il est admis qu'en cas de surcroît d'activité, il puisse être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement au repos quotidien de 11 heures consécutives dans les limites fixées par l'article D. 220-3 du Code du travail (ancien) devenu D. 3131-3 du Code du travail (nouveau). Dans cette circonstance, les heures de repos seront récupérées le lendemain ou un jour suivant.

# chapitre 2 CONGÉS PAYÉS

### Article 64 : DROITS À CONGÉS PAYÉS

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, un an de travail effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après, ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

Les salariés visés à l'alinéa précédent bénéficient, pour une période complète de référence, d'un 26<sup>ème</sup> jour supplémentaire de congé rémunéré à compter de la prochaine période de référence suivant la date de signature du présent avenant.

L'attribution de ce 26<sup>ème</sup> jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en œuvre les articles L. 212-9 II et/ou L. 212-15-3 III du Code du travail (ancien) devenus L. 3122-19 à 22 et/ou L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau), d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26<sup>ème</sup> jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail. Les salariés ayant au terme de la période de référence moins d'un an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

4 semaines	3 jours ouvrés
8 semaines	5 jours ouvrés
12 semaines	7 jours ouvrés
16 semaines	9 jours ouvrés
20 semaines	11 jours ouvrés
24 semaines	13 jours ouvrés
28 semaines	16 jours ouvrés
32 semaines	18 jours ouvrés
36 semaines	20 jours ouvrés
40 semaines	22 jours ouvrés
44 semaines	24 jours ouvrés

### Article 65 : PÉRIODE DE RÉFÉRENCE – ACOUISITION DES DROITS

La période de référence est comprise entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 223-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 3141-11 du Code du travail (nouveau), fixer une période de référence différente.

### Article 66 : ORDRE DE DÉPART EN CONGÉ -PRISE DES CONGÉS

L'ordre de départ en congé est fixé dans chaque entreprise par l'employeur, après avis le cas échéant, des délégués du personnel. Il est établi en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint.

En application de l'article L. 223-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 3141-15 du Code du travail (nouveau), les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'article L. 223-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 3141-18 à 20 du Code du travail (nouveau).

### chapitre 3 JOURS FÉRIÉS

### Article 67: PRINCIPE

Le 1er mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3 III du Code du travail (ancien) devenus L. 3122-9 et suivants et L. 3121-45 à 49 du Code du travail (nouveau), selon les modalités d'application prévues par l'article 68 cidessous

Ces jours fériés sont rémunérés.

### Article 68: DISPOSITIF D'APPLICATION

Les exceptions au principe du deuxième alinéa de l'article 67 qui seraient nécessaires notamment en raison des spécificités de service ou d'activité, doivent, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Dans le cadre de cette consultation, la liste des services ou activités concernés ainsi que les dispositions à prendre en faveur des salariés concernés sont examinées en considération des caractéristiques propres de l'entreprise.

Ces dispositions doivent prévoir comme contrepartie le versement d'une indemnisation correspondant à la rémunération — calculée sur le taux horaire retenu par l'entreprise pour le calcul des heures supplémentaires — du temps effectivement travaillé ces jours-là à la demande de l'employeur, bonification et majorations légales incluses le cas échéant, augmentées de 30 %, tout ou partie de cette indemnisation pouvant être transformée en temps de repos.

Fait à Paris, le 29 mai 2001, en quinze exemplaires.

Pour l'Association Française des Banques



Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC

Fédération Nationale CGT Fédéra

des Personnels des Secteurs Financiers

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO





# **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

# **MODALITÉS DE TRANSITION**

pour les situations commençant antérieurement au 1er janvier 2000 ou postérieurement au 31 décembre 1999 Date de référence à prendre en compte pour l'application de la présente convention collective 🗥

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
<ul> <li>Salarié rompant sa période d'essai ou employeur mettant fin à celle-ci :</li> </ul>	<ul> <li>Date de notification de la rupture de la période d'essai antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000</li> <li>Date de notification de la rupture de la période d'essai postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien : article 50</li> <li>Texte nouveau : article 19</li> </ul>
• Congé accordé aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions corporatives, paritaires ou aux réunions des organisations syndicales signataires de la convention collective :	<ul> <li>Date de début du congé antérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000</li> <li>Date de début du congé postérieure à la date d'effet de l'article 11 modifié ou au plus tard au 15 février 2000</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien : article 71</li> <li>Texte nouveau : article 11</li> </ul>
• Congé sans solde pour mandat syndical :	<ul> <li>Date de début du congé sans solde antérieure au 1<sup>st</sup> janvier 2000</li> <li>Date de début du congé sans solde postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien : article 72</li> <li>Texte nouveau : article 12</li> </ul>

(1) Appelée dans le corps de cette annexe « texte nouveau », l'appellation « texte ancien », faisant référence à la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952.

Situations visées	Date de référence	Texte applicable
Procédure de recours du salarié:  a) Saisine par le salarié du conseil de discipline ou de la Commission régionale paritaire Saisine par le salarié de la Commission paritaire de recours interne à l'entreprise si elle existe ou saisine de la Commission paritaire de la banque	<ul> <li>Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1" janvier 2000</li> <li>Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien: articles 33</li> <li>et 34</li> <li>Texte nouveau: article 27-1</li> </ul>
b) Saisine en appel par le salarié de la Commission régionale paritaire ou de la Commission nationale paritaire	<ul> <li>Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000</li> <li>Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien : article 41</li> <li>Plus de saisine possible</li> </ul>
<ul> <li>Procédure de recours de l'employeur</li> <li>Saisine en appel par l'employeur de la</li> <li>Commission régionale paritaire ou de la</li> <li>Commission nationale paritaire</li> </ul>	<ul> <li>Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable antérieure au 1ª janvier 2000</li> <li>Date d'expédition de la lettre de sanction qui suit l'entretien préalable postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien : article 42</li> <li>Plus de saisine possible</li> </ul>
<ul> <li>Licenciement collectif économique –</li> <li>Établissement du tableau</li> </ul>	<ul> <li>Date de première consultation de la 1<sup>ee</sup> instance représentative du personnel concernée antérieure au 1<sup>ee</sup> janvier 2000</li> <li>Date de première consultation de la 1ère instance représentative du personnel concernée postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul> <li>Texte ancien: article 49</li> <li>Texte nouveau: article 29 - 2 b)</li> </ul>

	Situations visées	Date de référence	Texte applicable
•	<ul> <li>Dispositions relatives aux diplômes :</li> </ul>	<ul> <li>Date d'obtention du diplôme antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000</li> </ul>	• Texte ancien : articles 52-II-6°
		<ul> <li>Date d'obtention du diplôme postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	• Texte nouveau : article 43
•	<ul> <li>Dispositions relatives à la maternité :</li> </ul>	<ul> <li>Date de début du congé prénatal légal antérieure au le janvier 2000</li> </ul>	• Texte ancien : article 69
		<ul> <li>Date de début du congé prénatal légal postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	• Texte nouveau : article 51
•	<ul> <li>Dispositions relatives à l'adoption :</li> </ul>	<ul> <li>Date d'arrivée de l'enfant au foyer antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000</li> </ul>	• Texte ancien : article 69
		<ul> <li>Date d'arrivée de l'enfant au foyer postérieure au</li> <li>31 décembre 1999</li> </ul>	• Texte nouveau : article 52
•	<ul> <li>Dispositions relatives au congé maladie :</li> </ul>	<ul> <li>Date de début de l'arrêt de travail antérieure au l<sup>et</sup> janvier 2000</li> </ul>	• Texte ancien : article 65
		<ul> <li>Date de début de l'arrêt de travail postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	• Texte nouveau : article 54
•	<ul> <li>Dispositions relatives à la maladie de longue durée :</li> </ul>	<ul> <li>Date du début du premier arrêt antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000</li> </ul>	• Texte ancien : article 65
		<ul> <li>Date du début du premier arrêt postérieure au</li> <li>31 décembre 1999</li> </ul>	• Texte nouveau : article 56
•	<ul> <li>Absence pour événements familiaux :</li> </ul>	<ul> <li>Date de l'événement antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2000</li> <li>Date de l'événement postérieure au 31 décembre 1999</li> </ul>	<ul><li>Texte ancien : article 70</li><li>Texte nouveau : article 59</li></ul>

### titre III

### CONTRAT DE TRAVAIL

### **COMMISSION PARITAIRE DE RECOURS INTERNE**

Les dispositions de la présente convention collective prévoient la possibilité pour un salarié ayant fait l'objet d'une procédure de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire de saisir la Commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe.

Un salarié mis à la retraite avant l'âge de 65 ans à la date de la rupture de son contrat de travail, contre son avis, peut également saisir la Commission paritaire de recours interne de son entreprise, si cette instance existe. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la présente convention et produit des effets identiques.

La mise en place de cette Commission paritaire de recours interne au sein de l'entreprise est facultative.

Cette annexe a pour objet de définir, à titre de référence supplétive, les modalités de mise en place ainsi que les règles de fonctionnement d'une Commission paritaire de recours interne dans l'hypothèse où l'entreprise décide de la mettre en place.

### Mise en place

La mise en place de la Commission paritaire de recours interne est subordonnée à un accord d'entreprise.

Cette Commission est composée :

- d'une délégation syndicale comprenant un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle représentée dans l'entreprise, désigné parmi le personnel de l'entreprise;
- d'une délégation patronale comprenant un nombre de représentants, désignés par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise, au plus égal à celui de la délégation syndicale.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Dans le cas où seule une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche est représentée dans l'entreprise, la Commission est composée de deux membres, désignés parmi le personnel de l'entreprise, pour la délégation syndicale et de deux membres pour la délégation patronale.

La désignation des membres de la délégation syndicale est valable pour une durée de deux ans.

Les membres désignés par les organisations syndicales ne peuvent être remplacés au cours de leur mandat qu'en cas de :

- fin de contrat de travail;
- démission du mandat ;
- absence de longue durée.

En cas de remplacement, la durée du mandat varie en fonction de la date d'échéance du mandat du membre remplacé.

### **Fonctionnement**

La présidence est assurée par un membre de la délégation patronale.

La Commission paritaire de recours interne doit se réunir dans un délai de vingt et un jours calendaires suivant la demande du salarié. La Commission doit rendre son avis et, à défaut d'avis commun, faire connaître le point de vue par écrit de chaque délégation (syndicale et patronale).

En cas de recours contre une décision disciplinaire, l'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours calendaires à l'avance. Les membres de la Commission auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Lorsque la commission est réunie pour émettre un avis en matière de mise à la retraite, le dossier éventuellement préparé par le salarié pour faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle sera communiqué aux membres de la Commission également au moins huit jours calendaires à l'avance.

Au cours de la réunion, sera entendu le salarié, éventuellement assisté, ou son représentant choisi parmi le personnel de l'entreprise.

titre IV

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### **GLOSSAIRE**

### 1 Poste

Un ensemble d'activités et de responsabilités exercées régulièrement par un salarié; un poste est défini par l'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution.

### 

Un regroupement de postes suffisamment « proches » en termes de contenu (1) pour être gérés ensemble, qui se veut indépendant des spécificités organisationnelles locales.

### 1 Métier

Un regroupement d'emplois-types ayant des finalités proches et s'articulant autour des mêmes domaines de compétences. Le métier constitue un espace privilégié et naturel d'évolution professionnelle.

### **∕** Famille professionnelle

Un regroupement de métiers s'articulant autour des grandes fonctions (production, distribution...) et/ou des grands domaines d'activités et/ou des grandes spécialités de l'entreprise.

### **1** Performance

Les résultats obtenus sur une période de référence dans le poste.

La performance s'exprime, en théorie, au regard d'objectifs préalablement fixés et résulte de la conjugaison de la qualification, de la motivation et des moyens mobilisés dans l'action.

<sup>(1)</sup> C'est-à-dire d'activités et de responsabilités exercées.

### 

La capacité prouvée d'un salarié à mobiliser une combinaison particulière de connaissances, savoir-faire, aptitudes, transversales ou spécifiques à un métier, pour exécuter les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées aujourd'hui, avec un niveau de performance donné.

- Les connaissances sont acquises en formation initiale et continue.
- Les savoir-faire résultent d'un apprentissage en situation de travail.
- Les aptitudes se développent tout au long de l'histoire « individuelle » des salariés.

La compétence n'apparaît et n'est observable que dans sa mise en œuvre en situation de travail; l'évaluation de la compétence (ou des compétences) ne se fait pas directement, mais via le produit de sa (leur) mobilisation en termes de comportements professionnels (c'est-à-dire de « capacités à faire ») observables.

### *∧* Qualification professionnelle

La capacité personnelle d'un salarié à exercer un métier; son évaluation intègre à la fois des éléments qui présument de son existence (diplôme, expérience dans le métier, ...) et des éléments qui témoignent de sa réalité (compétences).

La validité de la qualification s'inscrit normalement dans la durée longue.

### **M**→ Classification

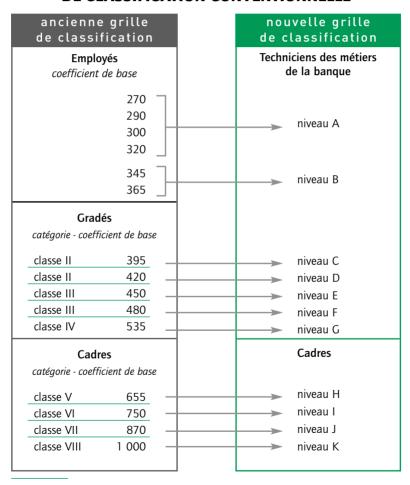
Une grille construite *a priori* qui permet d'établir une hiérarchie des emploistypes ou métiers dans l'entreprise ou dans la branche.

titre IV

### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

chapitre 1 - classification

# GRILLE DE CORRESPONDANCE ENTRE L'ANCIENNE ET LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE



nb: Les salariés, membres de la direction relevant des cadres « hors classification » au titre de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 sont, à compter du 1<sup>e</sup> janvier 2000, cadres hors classification.

titre IV

### **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

chapitre 1 - classification

### **MÉTIERS-REPÈRES**

(Modifié par l'accord du 8 mars 2010, voir page 354)

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

### A Technicien administratif des opérations bancaires

Chargé de fonctions administratives, chargé de traitements, opérateur traitements d'après-vente, attaché commercial service après-vente, assistant commercial, assistant administratif, opérateur de saisie des données, technicien administratif polyvalent, technicien service transactions clientèle, chargé du suivi des comptes débiteurs, chargé de recouvrement, chargé de pré-contentieux...

### 

Chargé d'accueil, hôtesse d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, chargé de l'accueil téléphonique, télé-opérateur, chargé de télé-accueil...

### Chargé de clientèle particuliers

Conseiller clientèle particuliers (y compris renfort), attaché commercial particuliers, téléconseiller, conseiller assurance, conseiller commercial, conseiller d'épargne, chargé de développement clientèle particuliers...

### Chargé de clientèle professionnels

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller commercial professionnels, chargé de comptes professionnels, conseiller financier professionnels, attaché commercial commerçants-artisans, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels, chargé de clientèles mixtes...

### Chargé de clientèle entreprises

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, responsable commercial, chargé de clientèle pme-pmi, chargé de clientèle grandes entreprises, inspecteur commercial, chargé d'études partenariat, chargé de développement clientèle entreprises, attaché commercial financements spécialisés...

### 

Conseiller gestion patrimoine, conseiller en développement de patrimoine, spécialiste patrimoine, conseiller en patrimoine financier, conseiller investisseurs financiers, conseiller gestion privée, gérant de patrimoine, conseiller gestion de fortune, gérant sous mandat, conseiller clientèle privée...

### A Responsable point de vente

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, directeur commercial entreprises, responsable de groupe d'agences, responsable d'une équipe de téléconseillers, superviseur plateau de vente, responsable d'implantation à l'étranger...

### M Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires

Responsable transactions clientèle, responsable de service étranger, responsable service clientèle, responsable de service de centres, responsable d'unité de base, responsable service après-vente, responsable unité traitements, responsable études crédits, chargé de contentieux, responsable contentieux, responsable d'unité de production, responsable traitement d'après-vente, expert des opérations bancaires...

### 

Analyste crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, analyste engagements, chargé d'études crédits, responsable crédit, contrôleur crédit, économiste bancaire, responsable des risques...

### M Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires investissement et finance, chef de produit, chargé fusion acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers...

### 1 Inspecteur, auditeur, déontologue

Auditeur interne, contrôleur, superviseur, chargé de détection des fraudes, auditeur comptable, responsable d'audit, vérificateur, responsable inspection contrôle, responsable de la sécurité des opérations bancaires, déontologue, chargé de la conformité...

### Mu Opérateur de marché

Vendeur produits de marché, négociateur produits de marché, originateur, opérateur transactions marchés, responsable produits titres et bourse, trésorier, gestionnaire opcvm, opérateur produits dérivés, cambiste, arbitragiste...

### 1 Informaticien

Technicien d'études, chargé d'études, analyste programmeur, développeur applicatif, développeur système réseaux, analyste exploitation, technicien informatique, questionnaire d'application informatique, homologateur, web master...

### A. Responsable de projet informatique et organisationnel

Chef de projet, responsable études, responsable développements, responsable maîtrise d'ouvrage, responsable maîtrise d'œuvre, organisateur, planificateur, responsable de groupes de projet, responsable programmation, consultant, coordinateur...

### A Juriste, fiscaliste

Conseiller juridique, conseiller fiscal, juriste droit des affaires, juriste financier, spécialiste réglementation monétaire, juriste droit bancaire...

### Metiers ressources humaines

Conseiller recrutement, chargé de recrutement, gestionnaire de carrières, gestionnaire emploi, conseiller antenne emploi, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, juriste social, conseiller ressources humaines, gestionnaire mobilité, responsable rémunération, gestionnaire paye, gestionnaire administration du personnel, gestionnaire relations sociales, gestionnaire formation, animateur formation, concepteur d'actions de formation...

### Assistant technique, secrétaire

Secrétaire, secrétaire administratif, secrétaire rédacteur, secrétaire multilingue, secrétaire de direction, assistant...

### / Spécialiste du marketing

Chargé de marketing, chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produit, responsable de marché, responsable marketing, responsable promotion marketing, animateur commercial et marketing...

### 

Contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable de contrôle de gestion...

### Metiers comptabilité

Chargé de comptabilité, chargé de fonctions comptables, chargé de traitement comptable, technicien comptable, technicien de gestion comptable, chargé d'études comptables, responsable comptabilité, superviseur comptable...

### Metiers communication

Chargé d'études ou d'actions de communication, réalisateur d'actions de communication, relations publiques, attaché de presse, chargé de communication interne ou externe, chargé de communication commerciale, responsable de la communication...

### 

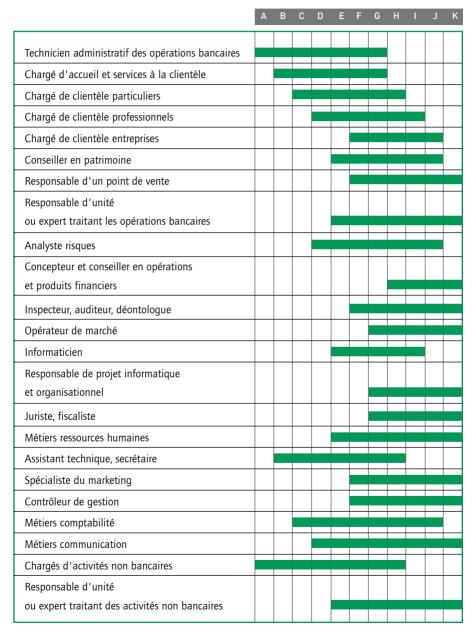
Assistant d'entretien maintenance et sécurité, spécialiste maintenance technique, opérateur technique, électricien, chauffagiste, logisticien, assistant services généraux, assistant achat, chargé d'étude achat, gestionnaire d'immeuble, infirmière, assistante sociale, secrétaire médicale, pompiers...

### A Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires

Macro-économiste, négociateur immobilier, responsable de projets immobiliers, chef de projets travaux, responsable sécurité, acheteur, responsable de services généraux, concepteur de produits connexes, médecin, responsable service social, responsable de service incendie, actuaire...

# POSITIONNEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

(Modifié par l'accord du 8 mars 2010, voir page 354)



### titre V

### **RÉMUNÉRATION**

### GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE HORS ANCIENNETÉ AU 01/01/2009 (\*)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	en euros	en points bancaires (1)
Techniciens		
niveau A	17 140	8 009
niveau B	17 430	8 145
niveau C	17 780	8 308
niveau D	19 113	8 931
niveau E	20 024	9 357
niveau F	21 845	10 208
niveau G	24 214	11 315
Cadres		
niveau H	26 837	12 541
niveau I	32 790	15 322
niveau J	39 618	18 513
niveau K	47 143	22 029

<sup>(1)</sup> Valeur du point bancaire = 2,14 euros.

<sup>(\*)</sup> Grille issue de l'accord salarial 2009 signé le 24/11/2008 par la CFDT.

### GRILLE DE SALAIRES ANNUELS MINIMA DE BRANCHE À L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2009 (\*)

# Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

		EN EUR	OS	
	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans
Techniciens				
niveau A	17 420	17 860	18 400	18 950
niveau B	17 760	18 220	18 760	19 320
niveau C	18 090	18 630	19 190	19 760
niveau D	19 590	20 180	20 783	21 406
niveau E	20 523	21 140	21 775	22 429
niveau F	22 389	23 062	23 753	
niveau G	24 815	25 561	26 327	
Cadres				
niveau H	27 506	28 332		
niveau I	33 606	34 612		
niveau J	40 603	41 822		
niveau K	48 318	49 767		

<sup>(\*)</sup> Grille issue de l'accord salarial 2009 signé le 24/11/2008 par la CFDT.

# GRILLE DE RÉFÉRENCE POUR L'APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE INDIVIDUELLE (ARTICLE 41) À L'ANCIENNETÉ AU 01/01/2009 (\*)

# Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

	EN EUROS				
	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans	
Techniciens					
niveau A	32 500	32 500	32 500	32 500	
niveau B	32 500	32 500	32 500	32 500	
niveau C	32 500	32 500	32 500	32 500	
niveau D	32 500	32 500	32 500	32 500	
niveau E	32 500	32 500	32 500	32 500	
niveau F	32 500	32 500	32 500		
niveau G	32 500	32 500	32 909		
Cadres					
niveau H	34 382	35 415			
niveau I	42 007	43 265			
niveau J	50 754	52 277			
niveau K	60 397	62 209			

<sup>(\*)</sup> Grille issue de l'accord salarial 2009 signé le 24/11/2008 par la CFDT.

### titre V

### RÉMUNÉRATION =

### **PRIME DE TRANSPORT**

Agglomérations de plus de 100 000 habitants, telles que définies par l'INSEE (recensement de la population 1990) et agglomérations précédemment listées dans la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 mais ne dépassant plus ce seuil de 100 000 habitants.

Amiens	Grasse-Cannes-Antibes	Nimes
Angers	Grenoble	Orléans
Angoulême	Hagondange-Briey	Pau
Annecy	La Rochelle	Perpignan
	Le Havre	Poitiers
Avignon		
Bayonne	Le Mans	Reims
Besançon	Lens	Rennes
Béthune	Limoges	Rouen
Boulogne-sur-Mer	Lorient	Saint-Étienne
Brest	Maubeuge	Saint-Nazaire
Bruay-en-Artois	Melun	Strasbourg
Caen	Metz	Thionville
Calais	Montbéliard	Toulon
Chambéry	Montpellier	Tours
Clermont-Ferrand	Mulhouse	Troyes
Dijon	Nancy	Valence
Douai	Nantes	Valenciennes
Dunkerque	Nice	

### titre V

### RÉMUNÉRATION

### **RÉFÉRENCES POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45**

(INDEMNITÉS DIVERSES)

# Article 52 II 8° de la Convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 :

### al Indemnité de sous-sol :

l'indemnité de sous-sol visée à l'article 74 ci-après est égale à 254 euros (1) par an.

# b) Indemnité compensatrice d'habillement des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs :

l'indemnité compensatrice d'habillement prévue par l'article 76 ci-après au profit des garçons de bureau, garçons de recette et manipulateurs, dans le cas où les effets d'uniforme nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions ne leur sont pas fournis par l'employeur, est fixé à 187 euros (1).

c) *Une indemnité de chaussures*, fixée à 65 euros (1) par an, est allouée aux garçons de recette et aux gradés faisant effectivement de la recette.

### d) Indemnité vestimentaire des démarcheurs :

la fonction de démarcheur comporte l'octroi d'une indemnité vestimentaire dont le montant est fixé à 243 euros (1) par an.

Les indemnités visées aux alinéas b) et c) ne subissent pas de retenue pour la Sécurité sociale, les retraites et l'ASSEDIC.

Indemnités revalorisées par la délégation patronale de la Commission nationale paritaire du 20 décembre 1996.

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE



### Composition de la Commission paritaire de la banque

La Commission paritaire de la banque est composée conformément aux dispositions des articles 7, 8, 8-1, 8-2, 8-3 de la Convention collective de la banque.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche communiquent par écrit à l'Association Française des Banques les coordonnées des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation dans les instances professionnelles, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

### **Fonctionnement**

La Commission fonctionne conformément aux dispositions des articles 8, 8-1, 8-2 et 8-3 de la Convention collective de la banque.

Le secrétariat recense et centralise toutes les questions et demandes adressées à la Commission paritaire de la banque pour les inscrire à l'ordre du jour de la formation compétente. Il procède à l'envoi des convocations des membres désignés par les délégations pour la formation concernée par la réunion et en adresse une copie pour information à la Fédération ou au Syndicat national en l'absence de structure fédérale.

En formation plénière ordinaire, les membres se réunissent au moins trois fois par an et plus souvent s'ils estiment que les circonstances et notamment le degré d'urgence des questions sociales relevant de la branche professionnelle l'exigent; l'ordre du jour des séances est établi en fonction des sujets demandés par chacune des délégations.

Après chaque réunion de la Commission paritaire de la banque en formation plénière ordinaire, le secrétariat établit un procès-verbal qui sera communiqué aux membres de la Commission et inscrit pour approbation à l'ordre du jour d'une séance suivante.

Lorsqu'ils se réuniront en formation plénière, autre qu'ordinaire, les membres de la Commission paritaire de la banque conviendront préalablement de la méthode à adopter.

- En formation « interprétation et conciliation », un procès-verbal reprend l'essentiel de la position retenue sous forme soit d'avis commun, soit d'avis formulé par chaque délégation.
  - L'Association Française des Banques et le Groupe Banques Populaires s'engagent à informer, dans les meilleurs délais et de manière active, l'ensemble des entreprises adhérentes de l'Association Française des Banques ou du Groupe Banques Populaires des avis communs émis par cette instance.
  - Les avis émis lors de ces séances seront portés à la connaissance de toutes les entreprises adhérentes de l'Association Française des Banques ou du Groupe Banques Populaires.
- En formation « recours », aucun procès-verbal n'est établi. En fin de délibéré, un document reprend, soit un avis commun, soit un avis émis par délégation, qui est conservé par le secrétariat et adressé par courrier à l'employeur et à l'intéressé.

#### Groupes techniques paritaires

Dans le cadre de l'article 7 de la Convention collective de la banque, la Commission peut déléguer à des groupes techniques paritaires, composés de membres choisis dans son sein ou en dehors de son sein — mais parmi le personnel des banques adhérentes à la Convention collective de la banque — le soin d'étudier certains sujets particuliers ou de procéder à l'examen technique exploratoire de points faisant l'objet d'une négociation, à charge pour eux de faire un rapport destiné à éclairer les membres de la Commission ; afin d'éclairer leurs travaux, ces groupes pourront d'un commun accord entre leurs membres faire appel à un (ou des) expert(s).

#### Ces groupes sont composés :

- d'une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant deux membres au plus par organisation;
- d'une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

## Révision du règlement intérieur de la Commission paritaire de la banque

Le présent règlement pourra être révisé conformément à l'article 4-1 de la convention collective.



#### **ACCORD RELATIF AUX PRIMES DE DIPLÔME DU 3 SEPTEMBRE 2001**

(Étendu par arrêté du 17 novembre 2004 - JO du 11 décembre 2004)

#### **ARTICLE UNIQUE** (Voir mise à jour page 317)

La Convention collective de la banque prévoit dans son article 43 une prime à l'obtention de certains diplômes.

Le montant de cette prime est fixé, pour les salariés obtenant leur diplôme à compter du 3 septembre 2001, respectivement à 1 450 euros pour les lauréats du BP Banque et à 1 900 euros pour ceux de l'ITB.

Fait à Paris, le 3 septembre 2001, en quinze exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements Financiers CFDT

Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers **FNSF - CGT** 

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFF - CGC

Fédération CFTC - Banques

Fédération des Employés et Cadres

CGT - FO

# DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE CESSATIONS D'ACTIVITÉ DU 15 JANVIER 2001



Le dispositif n'est plus ouvert à de nouvelles adhésions.

Le texte du dispositif est disponible sur demande écrite auprès de l'Association Française des Banques :

18, rue La Fayette 75009 Paris



#### ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001

(Étendu par arrêté du 23 octobre 2001 - JO du 1er novembre 2001)

#### Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-3<sup>E</sup> appelés ci-après « entreprises ».

#### Article 2: ARCHITECTURE DU DISPOSITIF

Le présent dispositif professionnel – composé de quatre chapitres – définit des modalités d'application des articles L. 212-8, L. 212-9 II, L. 212-15-3 III et L. 227-1 du Code du travail (ancien) devenus L. 3122-9 à 22, L. 3121-45 à 49 et L. 3151-1 et suivants du Code du travail (nouveau) qui prévoient la possibilité de mise en place de dispositions dérogatoires à la durée hebdomadaire du temps de travail permettant respectivement de faire varier les durées hebdomadaires du travail, réduire la durée du travail par l'attribution de jours, conclure des conventions de forfait en jours pour certains cadres et cumuler des droits à congés rémunérés.

La mise en place de ces dispositions particulières relatives à la durée du travail ne peut — selon les termes mêmes de la loi — intervenir que :

- soit, sur la base d' « une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement », constituant son propre équilibre;
- soit, sur la base d' « une convention ou d'un accord collectif étendu ».

Le présent dispositif professionnel correspond à cette seconde possibilité ; ces dispositions sont d'application directe et facultative pour les entreprises dépourvues d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur tout ou partie des quatre chapitres visés ci-après ; à défaut de convention ou d'accord collectif et après négociation pour les entreprises soumises à l'obligation

mentionnée à l'article L. 132-27 du Code du travail (ancien) devenu L. 2242-8 du Code du travail (nouveau), un ou plusieurs des chapitres du présent accord peuvent être mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ou, en l'absence de représentants du personnel, après information préalable de l'inspection du travail. Les dispositions de chacun de ces chapitres forment un tout indivisible. Elles ne peuvent donc en aucune manière se substituer aux dispositions d'entreprise existantes à la signature du présent accord relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

#### chapitre 1

# ORGANISATION DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant à temps complet, à l'exception des cadres dirigeants, des salariés concernés par une convention de forfait ainsi que, le cas échéant, des autres salariés des activités définies par l'entreprise au titre de l'article 8, dans le cadre de l'application du chapitre 3.

#### Article 3 : DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation de la réduction du temps de travail par une entreprise dans le cadre de l'article 2 est mise en place selon les modalités définies à l'article 3-1, en application de l'article L. 212-9 II du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-19 à 22 du Code du travail (nouveau), afin d'assurer à chaque salarié une durée annuelle de travail de référence de 1 600 heures.

#### article 3-1 : modalités de la réduction du temps de travail

Chaque salarié travaillant à temps complet, bénéficie, pour une année civile complète et un droit à congés payés complet :

- de 39 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :
  - les jours de congés payés visés à l'article 64 de la Convention collective de la banque;
  - le 1<sup>er</sup> mai ;
  - les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la Convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal;
  - un solde de jours ouvrés de repos à la disposition du salarié suivant les modalités définies à l'article 3-2-2.

 de l'attribution supplémentaire par l'entreprise de jours ou demi-journées de repos pris selon les modalités définies à l'article 3-2 et/ou d'une réduction hebdomadaire du temps de travail afin d'atteindre une durée de travail de 1 600 heures par an.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence [autres que le 1er mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la Convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau)], le nombre des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1er mai — est proraté à due concurrence.

#### article 3-2 : modalités de prise de journées et demi-journées de repos

Les jours et demi-journées de repos doivent être pris dans l'année civile.

#### article 3-2-1 : jours ouvrés fixés par l'employeur

La direction portera à la connaissance du personnel, la liste des jours ou demi-journées attribués le cas échéant par l'employeur.

#### • article 3-2-2 : jours ouvrés à la disposition du salarié

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont déterminées selon un planning fixé par le salarié en accord avec sa hiérarchie. Il est bien entendu que cette dernière ne peut remettre en cause le choix des dates émis par le salarié que pour des impératifs liés au fonctionnement de l'agence ou de l'unité de travail qui notamment peuvent faire obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites.

#### Article 4 : DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la Convention collective de la banque — salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles — est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année.

#### chapitre 2

# DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des cadres dirigeants et des salariés concernés par une convention de forfait.

Le présent chapitre définit les modalités applicables par une entreprise dans le cadre de l'article 2 au personnel cadre, hormis les cadres dirigeants.

## Article 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES INTÉGRÉS

#### article 5-1 : définition

Sont visés les salariés ayant la qualité de cadre au sens de l'article 33 de la Convention collective de la banque et définis à l'article L. 212-15-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-39 du Code du travail (nouveau), c'est-à-dire remplissant ces deux conditions :

- occupés selon l'horaire collectif au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés,
- et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

#### article 5-2 : statut contractuel

Ces salariés relèvent de l'ensemble de la législation et de la réglementation en matière de durée du travail.

Ils bénéficient des dispositions en viqueur dans l'entreprise.

## Article 6 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CADRES AUTONOMES

#### article 6-1 : définition

Les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la Convention collective de la banque ou du premier alinéa de l'article 4 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant des catégories de salariés figurant en annexe 1 peuvent être placés sous le statut des cadres autonomes. Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si chaque catégorie visée et chaque fonction appartenant à ladite catégorie répondent à la définition de l'article L. 212-15-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-38 du Code du travail (nouveau) qui précise que ces cadres ne doivent pas relever de la catégorie des cadres dirigeants et des cadres intégrés visés respectivement aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 du Code du travail (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-39 du Code du travail (nouveau).

#### article 6-2 : statut contractuel

La durée du travail des cadres relevant des catégories d'emploi visées à l'annexe 1 et travaillant cinq jours ou dix demi-journées par semaine est fixée à un forfait égal à 210 jours par an :

Le recours à ce type de forfait, justifié par la fonction occupée, est subordonné à la conclusion avec chaque cadre concerné d'une convention individuelle de forfait en jours (1).

<sup>(1)</sup> Voir exemple en annexe II.

- Afin d'atteindre ce forfait de 210 jours de travail sur l'année, les cadres autonomes bénéficient pour une année civile complète et un droit à congés payés complet de 51 jours ouvrés de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :
  - les jours de congés payés visés à l'article 64 de la Convention collective de la banque;
  - le 1er mai;
  - les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la Convention collective de la banque et le cas échéant les jours de fermeture collective fixés dans le cadre de dispositions à caractère légal;
  - 3 jours de repos fixés par l'employeur selon les modalités définies ci-après ;
  - un solde de jours de repos à la disposition du salarié à prendre selon les modalités définies ci-après.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absence (autres que le 1er mai, les jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos, les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la Convention collective de la banque ainsi que le temps passsé par les conseillers prud'homaux salariés pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail) (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau), le nombre des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1er mai — est proraté à due concurrence.

- Les modalités de prise des journées ou demi-journées sont les suivantes :
  - jours de congés payés

Un congé principal de 20 jours ouvrés est attribué par l'employeur pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

jours de repos fixés par l'employeur
 La direction portera à la connaissance des cadres autonomes, la liste des jours relevant du choix de l'employeur.

#### - jours de repos à la disposition du salarié

Les jours de repos à la disposition du salarié sont pris sous forme de journées ou de demi-journées. Les dates de prise de repos sont planifiées par le salarié en tenant compte des impératifs de sa mission et communiquées à sa hiérarchie.

- Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système auto-déclaratif.
- L'organisation du travail de ces salariés devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail. Dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien prévue par l'article L. 220-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3131-1 du Code du travail (nouveau) et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés, et ce dans les limites prévues au dernier alinéa de l'article L. 212-15-3 III dudit code (ancien) devenu L. 3121-49 du Code du travail (nouveau).

#### article 6-3 : durée du travail et rémunération

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la Convention collective de la banque — salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles — est maintenu, à compter de la date d'application de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La rémunération est lissée sur l'année.

#### chapitre 3

#### MODULATION

Les entreprises n'ont la possibilité de mettre en œuvre le présent chapitre que si le temps de travail de référence est réduit de telle sorte qu'il soit au plus égal à la durée légale pour le personnel travaillant à temps complet à l'exception des salariés visés aux articles L. 212-15-1 et L. 212-15-3 du Code du travail (ancien) devenus L. 3111-2 et L. 3121-38 du Code du travail (nouveau).

#### Article 7 : DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

Fondée sur une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, la modulation, telle que définie par l'article L. 212-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-9 du Code du travail (nouveau) et mise en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2 par les présentes dispositions, permet de répondre aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières liées à l'activité normale de l'entreprise

Ainsi, la modulation constitue l'un des outils qui permet d'accroître, sur une partie de l'année, au niveau d'un ou plusieurs services de l'entreprise, pour des raisons organisationnelles, techniques ou commerciales, le volume d'heures travaillées, en compensant sur une autre période par une diminution du nombre d'heures travaillées.

#### **Article 8 : ACTIVITÉS CONCERNÉES**

L'organisation du temps de travail sur l'année prévue par l'article L. 212-8 peut être instituée pour les activités qui sont définies par l'entreprise et devant faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

#### Article 9 : PÉRIODE DE DÉCOMPTE DE L'HORAIRE

Afin de compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier sur tout ou partie de l'année, dans le cadre d'une période de 12 mois, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. Il est bien entendu que, sur

ladite période de 12 mois consécutifs, la durée de travail n'excède pas en moyenne 35 heures par semaine travaillée, et en tout état de cause, 1 600 heures au cours de l'année

### Article 10 : PROGRAMME INDICATIF DE LA RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

L'entreprise devra établir un programme indicatif de la modulation, qui précisera les périodes dites de haute activité et les durées hebdomadaires de travail prévues pendant celles-ci.

#### Il est précisé que :

- la durée maximale quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures, sauf exceptions prévues à l'article 63 de la Convention collective de la banque;
- la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives;
- la durée hebdomadaire maximale absolue du travail ne peut excéder 48 heures

Les heures effectuées en deçà de la limite haute fixées ci-dessus, ne sont pas des heures supplémentaires, ne donnent lieu ni à bonification, ni à majoration, et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article L. 212-6 du Code du travail (ancien) devenu L. 3121-11 du Code du travail (nouveau).

Toutefois, constituent des heures supplémentaires :

- en cours d'année, les heures effectuées au-delà de la limite haute ;
- en fin d'année, au-delà de 1 600 heures, déduction faite des heures supplémentaires visées à l'alinéa précédent.

Le présent programme de modulation et ses éventuelles modifications ne seront effectivement mis en œuvre qu'après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, et seront communiqués aux salariés des activités concernées.

#### Article 11 : DÉLAI DE PRÉVENANCE DES CHANGEMENTS D'HORAIRE

Les salariés des activités concernées sont informés des changements de leurs horaires de travail en respectant un délai de prévenance qui ne pourra être inférieur à sept jours ouvrés.

## Article 12 : CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

L'organisation du temps de travail sur l'année est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire.

Les entreprises s'engagent à recourir au travail temporaire selon la législation et la réglementation en viqueur.

#### Article 13 : CONDITIONS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL POUR LES HEURES QUI NE SONT PAS PRISES EN COMPTE DANS LA MODULATION

En cas de baisse d'activité conjoncturelle pour l'une des raisons prévues par le Code du travail et l'accord interprofessionnel du 21 février 1968, l'employeur s'engage à :

- présenter à la direction départementale du travail dont il relève une demande tendant à faire admettre son personnel au bénéfice des allocations de chômage partiel,
- à verser, en application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, des indemnités, s'ajoutant aux allocations visées ci-dessus.

#### Article 14: RÉMUNÉRATION

Le salaire de base tel que défini à l'article 39 de la convention collective de la banque — salaire à l'exception des éléments variables de rémunération tels que primes exceptionnelles, commissions, bonus, gratifications individuelles ou conventionnelles — est maintenu, à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, sachant que le taux horaire est inchangé.

La rémunération est lissée sur l'année et indépendante des variations de durée hebdomadaires qui s'inscrivent dans le cadre de la modulation.

#### Article 15 : DROITS À LA RÉMUNÉRATION ET AU REPOS COMPENSATEUR DES SALARIÉS N'AYANT PAS TRAVAILLÉ PENDANT LA TOTALITÉ DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE

#### article 15-1 : salariés absents (maladie, maternité...)

Les absences sont rémunérées dans le cadre des dispositions de la Convention collective de la banque et de l' (ou des) accord(s) d'entreprise (le cas échéant).

#### article 15-2 : salariés embauchés ou partis en cours d'année

Il sera procédé au terme de la période ou à la date de rupture du contrat de travail à la totalisation des heures accomplies.

Si l'horaire moyen hebdomadaire est supérieur à 35 heures, les heures excédentaires donneront lieu à :

- un repos compensateur pour les salariés embauchés en cours d'année et présents en fin d'année,
- un paiement au titre des heures supplémentaires pour les salariés partis en cours d'année

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si exceptionnellement l'horaire moyen s'avère inférieur à 35 heures, il sera proposé à l'intéressé une imputation sur ses droits à congés payés ou le cas échéant sur son compte épargne temps, ou à défaut une retenue sur salaire, sauf application du dernier alinéa de l'article L. 212-8-5 du Code du travail (ancien) devenu L. 3122-18 du Code du travail (nouveau).

#### Article 16: COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Préalablement à leur mise en œuvre, les mesures envisagées au titre du présent chapitre doivent être soumises pour validation à une instance paritaire relevant de la Commission paritaire de la banque et appelée « Commission paritaire de validation » (1).

<sup>(1)</sup> La composition et le mode de fonctionnement de la Commission paritaire de validation figurent en annexe III.

#### chapitre 4

#### COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le présent chapitre définit les modalités relatives au compte épargne temps mis en place par une entreprise dans le cadre de l'article 2.

#### Article 17: OUVERTURE DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Tout salarié relevant des entreprises visées à l'article 1 et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

#### Article 18: ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des congés annuels ;
- partie des jours de repos à la disposition du salarié prévus aux articles 3-2-2 et 6-2 (1);
- tout ou partie du repos compensateur de remplacement lié au paiement des heures supplémentaires.

L'alimentation totale annuelle du compte épargne temps est limitée à 10 jours ouvrés.

Toutefois, l'entreprise a la possibilité d'augmenter ce nombre de jours dans la limite prévue par le Code du travail.

Ce compte est exprimé en jours, demi-journées ou heures de repos.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou des délégués du personnel, s'ils existent, certains éléments pourront être ajoutés dans la liste ci-dessus pour l'alimentation de ce compte.

<sup>(1)</sup> Articles indiqués aux fins exclusives de rappeler les jours ouvrés à la disposition du salarié.

#### Article 19: UTILISATION DU COMPTE

L'épargne constituée peut être utilisée à la convenance du salarié, sous réserve d'un préavis de trois mois, pour indemniser en tout ou partie :

- un congé sans solde d'une durée minimale de deux mois, au titre d'un congé pour convenances personnelles, quel qu'en soit le motif,
- un congé de fin de carrière.

Le refus éventuel de la hiérarchie de la prise d'un congé de longue durée doit être motivé et doit préciser les modalités d'acceptation en différé de la demande.

Les salariés pourront être autorisés à titre individuel et exceptionnel à utiliser l'épargne constituée pour des congés pour convenances personnelles de courte durée

Les congés au titre du présent article ne sont pas assimilés à du travail effectif pour la détermination des droits à congé ; ils ne génèrent de ce fait aucun droit à congé.

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois. Aucun délai de prise de congé n'est opposable aux salariés de plus de 50 ans.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé.

#### Article 20 : INDEMNISATION DU CONGÉ

- Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé sont calculées sur la base de son salaire annuel de base, constaté au moment de son départ en congé, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc.
- Cette indemnité versée mensuellement est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun.

#### Article 21 : CONDITIONS DE RETOUR À L'ISSUE D'UN CONGÉ DE LONGUE DURÉE HORMIS LIN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et bénéficie éventuellement d'une formation adaptée.

#### Article 22 : RENONCIATION À L'UTILISATION DES DROITS À CONGÉS

#### a) Renonciation à l'utilisation

À titre exceptionnel, en cas de divorce, d'invalidité du salarié ou de décès du conjoint, de situation de surendettement du salarié telle que définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation ou de chômage du conjoint, les jours ou heures de repos épargnés peuvent, si le salarié en fait la demande, lui être versés sous forme d'une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur la base de son salaire annuel de base constaté au moment de la demande, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

#### b) Déblocage automatique

La faculté de déblocage est automatique lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'une rupture du contrat de travail ou du décès du salarié.

Il est alors versé au salarié ou à ses ayants droits une indemnité correspondant à la contre-valeur de l'ensemble des droits épargnés, calculée sur le salaire annuel de base constaté au moment de la rupture ou du décès, à l'exception de tous les éléments variables tels que primes exceptionnelles, bonus, gratifications, etc., et sous déduction des cotisations, contributions, taxes et impositions en vigueur à cette date.

#### Article 23 : TRANSFERT DE L'ÉPARGNE

En cas de mutation sans rupture du contrat de travail au sein d'un même groupe dans la mesure où la nouvelle entité dispose d'un compte épargne temps, le salarié peut demander le transfert de son épargne en accord avec son employeur. En l'absence d'accord des deux parties sur le transfert de l'épargne ou si la nouvelle entité ne dispose pas de compte épargne temps, le salarié peut choisir de maintenir son épargne dans l'attente de son retour éventuel dans son entité d'origine ou de demander la liquidation de son compte épargne temps ; l'apurement s'effectuant alors dans les conditions fixées dans l'article 22.

Fait à Paris, le 29 mai 2001, en quinze exemplaires.

Association Française des Banques

**Fédération CFTC Banques** 

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC

Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

John A.

# CATÉGORIES VISÉES AU TITRE DE L'ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DU TRAVAIL (ANCIEN) DEVENU L. 3121-38 DU CODE DU TRAVAIL (NOUVEAU)

- cadres des équipes de direction des directions fonctionnelles et d'exploitation;
- cadres de l'inspection ;
- cadres de l'audit ;
- cadres responsables de points de vente ;
- cadres des activités de banque de marché et/ou d'investissement;
- cadres experts;
- cadres commerciaux ;
- cadres responsables de projet.

**Remarque**: les cadres responsables de points de vente et les cadres commerciaux ne doivent, pour avoir le statut de cadres autonomes :

- ni être occupés selon l'horaire collectif de travail applicable au sein du point de vente, du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent;
- ni avoir une durée de temps de travail prédéterminée.

# CADRES AUTONOMES [ARTICLE L. 212-15-3 DU CODE DU TRAVAIL (ANCIEN) DEVENU L. 3121-38 DU CODE DU TRAVAIL (NOUVEAU)]

Exemple de convention individuelle de forfait annuel en jours pour un salarié travaillant 5 jours ou 10 demijournées par semaine.

Du fait de la nature de vos fonctions, des responsabilités que vous exercez, du degré d'autonomie dont vous bénéficiez dans l'organisation de votre emploi du temps et de votre position de cadre au sens de la Convention collective de la banque (1), vous relevez de l'article 6 de l'accord professionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail du ........(2) dont l'application en ce qui vous concerne prend effet le ........(2)

Un décompte annuel de la durée du travail sous forme de jours de présence vous est dorénavant applicable.

- La présente convention de forfait fixe pour une année complète d'activité et à un droit complet de congés payés, à 210 jours ouvrés, le nombre de jours de travail que vous devrez effectuer dans l'exercice de votre contrat de travail et pour votre rémunération annuelle, sachant que vous bénéficiez de 51 jours de congés et de repos rémunérés, incluant le cas échéant des jours éventuellement acquis à titre d'avantage individuel, et définis comme suit :
  - les congés payés visés à l'article 64 de la Convention collective de la banque ;
  - le 1er mai :
  - les jours fériés légaux dans les conditions fixées aux articles 67 et 68 de la Convention collective de la banque;
  - jours de repos fixés par l'employeur.
  - un solde de jours de repos à la disposition du salarié;

<sup>(1)</sup> Ou du premier alinéa de l'article 4 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour les cadres autonomes relevant des organismes de rattachement visés à l'article 1.

<sup>(2)</sup> À compléter par l'entreprise.

Les modalités de prise des jours de congés à votre disposition et ceux fixés par l'employeur sont déterminées à l'article 6-2 de l'accord « AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL » en date du .........<sup>(1)</sup>

En cas d'entrée, de sortie ou d'absences en cours d'année [autres que le 1er mai, les 25 jours de congés payés, l'ensemble des jours de repos et les périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article 61 de la Convention collective de la banque ainsi que le temps passé par les conseillers prud'homaux pour se rendre et participer aux missions qui leur incombent en application des dispositions de l'article L. 514-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1442-5 du Code du travail (nouveau)], le nombre de jours travaillés et celui des jours de repos — à l'exception des jours fériés légaux et du 1er mai — sont proratés à due concurrence.

La présente convention étant liée à votre appartenance au groupe d'emploi visé à l'article 6-1 de l'accord professionnel sus-visé, elle cessera de produire ses effets si, par suite d'un changement d'activité ou de niveau de classification, vous ne relevez plus de cet article.

Les présentes dispositions prennent effet à compter du ........(1)

Date Mention « lu et approuvé » Signature

<sup>(1)</sup> À compléter par l'entreprise.

# MODULATION — COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La Commission paritaire de validation est constituée :

- d'une part, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche un membre par organisation syndicale,
- d'autre part, des représentants des employeurs (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés).

L'entreprise doit adresser, au secrétariat de la Commission paritaire de la banque, un dossier présentant les conditions et les caractéristiques des mesures relatives à l'application du dispositif de modulation. La Commission paritaire de validation doit se réunir au plus tard dans un délai de un mois à partir de la réception de la demande.

Les membres de la Commission paritaire de validation doivent contrôler que les mesures présentées sont en adéquation avec les dispositions du chapitre 3 du présent accord. Ils vérifient également que lesdites mesures n'enfreignent ni les dispositions légales et réglementaires en vigueur ni celles de la Convention collective de la banque ou des accords de branche.

L'aval n'est acquis que si la majorité des membres présents donnent leur accord. En cas de rejet, la Commission doit motiver son refus. La banque peut, après avoir procédé aux modifications demandées ou après avoir élaboré une argumentation en réponse aux observations formulées, saisir à nouveau l'instance paritaire.

Les mesures d'entreprise prennent effet au plus tôt le premier jour ouvrable suivant la notification écrite de l'aval de l'instance paritaire et font l'objet par l'entreprise concernée d'une communication au personnel par voie d'affichage.



# AVENANT À L'ARTICLE 6-2 CHAPITRE 2 DE L'ACCORD D'AMÉNAGEMENT ET DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 29 MAI 2001

(Étendu par arrêté du 24 décembre 2001 - JO du 29 décembre 2001)

L'article 6-2 du chapitre 2 (disposition spécifiques aux cadres) dudit accord est complété par l'ajout du paragraphe suivant :

« La charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité en résultant doivent permettre à chaque salarié de prendre obligatoirement le repos quotidien visé ci-dessus; la durée minimale de ce repos est fixée légalement à 11 heures prises d'une manière consécutive et, le cas échéant, selon les modalités de l'article 63 de la Convention collective de la banque ».

Fait à Paris, le 12 novembre 2001, en quinze exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements financiers CFDT

Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

Fédération

des Employés et Cadres CGT - FO

Fédération CFTC Banques

132

#### ARRÊTÉ DU 23 OCTOBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD DU 29 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU DANS LE SECTEUR DES BANQUES



JO N° 254 DU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2001 NOR: MESTO111479A

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail;

Vu l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménaqement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (souscommission des conventions et accords),

#### Arrête:

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques.

L'article 3-2-2 (Jours ouvrés à la disposition du salarié) du chapitre 1 (Organisation de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-9 (II) du Code du travail, aux termes desquelles ne peut être restreint l'exercice du droit du salarié de choisir librement une partie des jours de repos, dont il a l'initiative, issus de la réduction du temps de travail.

L'article 6-1 (Définition) du chapitre 2 (Dispositions spécifiques aux cadres) est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 1, du Code du travail, le recours au forfait annuel en jours ne s'applique qu'aux cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'article 6-2 (Statut contractuel) du chapitre 2 susmentionné est étendu sous réserve, d'une part, qu'en application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 2, du Code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine les modalités concrètes d'application du repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 du Code du travail et, d'autre part, s'agissant du repos hebdomadaire, du respect des dispositions de l'article 3 du décret n° 97-326 du 10 avril 1997.

Le point « jour de repos à la disposition du salarié » de ce même article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du Code du travail, aux termes desquelles est incompatible avec la qualité même de convention de forfait en jours la disposition visant à restreindre l'exercice du droit des salariés, qui bénéficient d'une telle convention, de choisir librement la partie des jours de repos dont ils ont l'initiative.

L'article 7 (Données économiques et sociales) du chapitre 3 (Modulation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation dans ce secteur.

L'article 9 (Période de décompte de l'horaire) du chapitre 3 susmentionné est étendu sous réserve du respect du premier alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail, aux termes duquel le calcul de la durée moyenne annuelle du travail, qui doit tenir compte des congés légaux et des jours fériés prévus par l'article L. 222-1 du Code du travail, peut conduire à un volume d'heures de travail inférieur à 1 600 heures.

L'annexe 1 (catégories visées au titre de l'article L. 212-15-3 du Code du travail) est étendue dans les mêmes conditions que l'article 6-1 susmentionné du chapitre 2 susmentionné.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 23 octobre 2001. Pour la ministre et par délégation : Le directeur des relations du travail, J.-D. Combrexelle

#### ARRÊTÉ DU 24 DÉCEMBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN AVENANT DU 12 NOVEMBRE 2001 À L'ACCORD DU 29 MAI 2001 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONCLU DANS LE SECTEUR DES BANQUES



JO N° 302 DU 29 DÉCEMBRE 2001 NOR : MESTO111827A

La ministre de l'Emploi et de la Solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du Code du travail;

Vu l'arrêté du 23 octobre 2001, paru au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 2001, portant extension de l'accord national professionnel (3 annexes) du 29 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le secteur des banques ;

Vu l'avenant du 12 novembre 2001 (dispositions spécifiques aux cadres) à l'accord national professionnel du 29 mai 2001 susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organismes signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### Arrête ·

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant du 12 novembre 2001 (dispositions spécifiques aux cadres) à l'accord national professionnel du 29 mai 2001 susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'Emploi et de la Solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 décembre 2001.

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### ACCORD DU 7 JUILLET 2003 PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE) (\*)



#### 1. Objet

L'accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle de la banque dans le cadre de l'article 49 de la Convention collective de la banque.

Ce dispositif, créé en application des articles L. 443-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 3331-1 et suivants du Code du travail (nouveau), est destiné à collecter l'épargne salariale dans le cadre juridique du plan d'épargne interentreprises (PEI).

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Les entreprises du secteur bancaire qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation sont donc invitées à mettre en place la participation au bénéfice de leurs salariés. Elles pourront, dans ce cas, bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à ces versements.

Ainsi, pour les entreprises qui ont l'intention d'appliquer la participation et afin de les accompagner dans leur démarche, le présent accord tient lieu d'accord de participation, à la condition qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord. Elles n'auront donc aucune procédure interne à mettre en œuvre, il leur suffira d'appliquer les dispositions de l'accord (cf. article 12).

#### 2. Champ d'application

L'accord s'appliquera en France métropolitaine et dans les départements d'outremer, aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-3 E et à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

<sup>(\*)</sup> Complété par les avenants des 27 mars 2006 et 22 avril 2008.

#### 3. Bénéficiaires

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2, peuvent épargner dans le cadre du PEI, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois (1) dans l'entreprise concernée.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement, au titre de la dernière période d'activité des salariés, intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au plan.

Les retraités et préretraités peuvent continuer à épargner dans le cadre du PEI, à la condition qu'ils aient déjà versé dans celui-ci avant leur départ en retraite et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Il y a lieu de considérer comme des préretraités dont le contrat de travail est rompu :

- les bénéficiaires des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi (FNE) prévues par l'article L. 322-4 2° du Code du travail (ancien) devenu L. 5123-2-2° du Code du travail (nouveau),
- les bénéficiaires du dispositif d'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) créé dans le cadre de l'UNEDIC par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995,
- les bénéficiaires d'une rente jusqu'à l'âge de la liquidation de la retraite constituée à leur profit par leur employeur auprès d'une société d'assurance, dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs.

En revanche, les bénéficiaires de la cessation d'activité des travailleurs salariés (CATS) instituée par le décret 2000-105 du 9 février 2000, et dont le contrat de travail est suspendu, sont considérés comme des salariés et perçoivent une rémunération; ils peuvent, de ce fait, bénéficier du versement complémentaire de l'employeur (cf. article 5 - Modalité de l'abondement).

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les dirigeants visés à l'article L. 443-1 al. 3 du Code du travail (ancien) devenu L. 3332-2 al. 2 du Code du travail (nouveau) peuvent également bénéficier du plan.

<sup>(1)</sup> Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

#### 4. Alimentation du plan

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

#### des versements volontaires du salarié :

Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec le teneur de compte et figurant dans le bulletin d'adhésion. (Il est aussi possible de définir une périodicité dans le cadre de cet accord mais cela n'est pas indispensable ; idem concernant le montant minimum des versements volontaires).

#### des sommes issues de l'intéressement :

Le salarié peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement soit versée au PEI, sous un délai de quinze jours maximum à compter de la date de son versement, après prélèvement de la CSG-CRDS. La quote-part d'intéressement, ou la partie de celle-ci, versée au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu

#### des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque salarié adhérent au PEI.

Le versement s'effectue avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

- à l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées dans les 2 mois sur le PEI.
- de l'abondement, versement complémentaire éventuel de l'entreprise au titre du PEI, (seule la participation n'ouvre pas droit à l'abondement de l'employeur car elle ne constitue en aucun cas un versement volontaire).
- du transfert de sommes provenant du plan d'épargne d'entreprise de son ancien employeur.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer en cours d'année des versements exceptionnels. Le total des versements volontaires annuels — intéressement compris — effectués

par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle. La

participation n'entre pas dans le calcul du plafond de versement.

#### 5. Modalité de l'abondement

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements des salariés (abondement).

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire, il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salairés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise choisit d'abonder tous les versements volontaires des salariés, ou seulement les sommes issues de l'intéressement, dans les limites définies par cet accord.

L'employeur peut abonder les versements volontaires des salariés au taux de 20 %, 40 %, 60 %, 80 % ou 100 % dans une limite de  $500 \in$ , 1  $000 \in$  ou 1  $500 \in$  des versements volontaires des salariés. Le taux et la limite sont déterminés par l'employeur.

Pour les versements des salariés excédant le montant de la limite déterminée par l'employeur en application du paragraphe précédent, l'entreprise peut abonder ces versements au taux de 10 %, 20 %, 40 % ou 60 %. En tout état de cause, le taux choisi doit être inférieur au taux défini au paragraphe précédent.

Le montant total de l'abondement ne peut excéder le plafond de 2 300 € par salarié et par an [article L. 443-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 3332-11, R. 3332-8 et R. 3334-2 du Code du travail (nouveau)].

#### Illustration du taux d'abondement dans la limite fixée par l'employeur

Limites	Versements volontaires des salariés pris en compte dans la limite d'un montant de 500, 1 000 ou 1 500 €, choisie par l'employeur	Montant des versements volontaires des salariés directement supérieur à la limite définie par l'employeur
Taux d'abondement facultatif et fixé par l'employeur	Fourchette variant de 20 % à 100 %, par tranche de 20 %, ce qui offre un choix de 5 taux possibles	Soit 10 %, soit fourchette variant de 20 % à 60 %, par tranche de 20 %, ce qui offre au total un choix de 4 taux possibles ; ce taux doit être inférieur à celui choisi précédemment

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié.

#### 6. Affectation des sommes épargnées

Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE dédiés et diversifiés, soit purs soit profilés suivants :

- FCPE « sécuritaire » (monétaire), fonds pur en gestion classique,
- FCPE « prudent » à dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable,
- FCPE « équilibré 1 » avec une petite dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable,
- FCPE « équilibré 2 » avec une petite dominante actions, fonds profilé en gestion classique,
- FCPE « dynamique » à dominante actions, fonds profilé en gestion socialement responsable.

Les gérants des fonds sont Crédit Lyonnais Asset Management et Natexis Épargne Entreprise.

Les dépositaires des avoirs des FCPE sont le Crédit Lyonnais et Natexis Banques Populaires

Les porteurs de parts d'un fonds commun de placement d'entreprise peuvent demander le transfert de tout ou partie de leurs avoirs vers un autre fonds commun de placement d'entreprise. Ce transfert est effectué à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage. Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an, au-delà ils sont à la charge des porteurs de parts.

#### 7. Conseil de surveillance des FCPE

Les FCPE visés à l'article 6 disposent d'un Conseil de surveillance commun.

Le Conseil de surveillance est composé de dix membres, cinq représentant les salariés porteurs de parts et cinq représentant les employeurs. Les représentants des salariés porteurs de parts sont désignés respectivement par chacune des cinq fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche parmi les salariés porteurs de parts. Les représentants des employeurs sont désignés par l'Association Française des Banques parmi les employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le Président est élu pour deux ans par le Conseil et choisi parmi les représentants des salariés porteurs de parts. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui examine le rapport annuel de gestion. Il doit être choisi par rotation entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

En cas d'absence ou d'empêchement du Président, son remplacement est assuré par un représentant du collège des salariés.

Le vice-Président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs.

Le Conseil peut délibérer valablement lorsqu'au moins deux membres sont présents ou représentés dans chaque collège. Le Conseil prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. En cas d'égalité, le Président dispose d'une voix prépondérante.

Les procès-verbaux des réunions, datés et signés par le Président, sont adressés à l'ensemble des membres avec indication pour chaque résolution des voix favorables et défavorables.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège. Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

En cas de démission d'un des membres du Conseil, la fédération syndicale représentative ou l'AFB, selon les cas, devra procéder à la désignation d'un nouveau membre dans les mêmes conditions que celles visées au paragraphe 2 de ce même article.

Le Conseil se réunit deux fois par an pour l'examen du rapport sur les opérations du fonds et des résultats obtenus pendant l'année écoulée. Au cours de cet examen, le Conseil entend l'organisme gestionnaire sur les performances réalisées dans chacun des FCPE, et ce en comparaison avec les performances atteintes par d'autres fonds comparables gérés par d'autres sociétés de gestion.

Les délibérations du Conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du Conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur le changement d'orientation des fonds (1) ou sur la qualité de l'information aux salariés porteurs de parts (2), chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix.

Aucune modification du règlement intérieur de celui-ci ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de surveillance.

### 8. Frais de fonctionnement du Conseil de surveillance des FCPE

Les employeurs prennent en charge les frais de fonctionnement du Conseil de surveillance en fonction du nombre de bénéficiaires du plan appartenant à leur entreprise.

#### 9. Frais de tenue de compte

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Les frais sont facturés par le teneur de comptes aux entreprises à raison du nombre de bénéficiaires au PEI.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de l'entreprise, à l'exception des retraités et préretraités visés à l'article 3 ; ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Les teneurs de compte sont Crédit Lyonnais Épargne Entreprise et Natexis Interépargne.

#### 10. Information des salariés

Les salariés qui décident d'épargner reçoivent les règlements des fonds communs de placement et une plaquette d'information.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du plan ; lorsque le salarié reçoit pour la première fois cet état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

En cas de changement d'adresse, il appartient au salarié d'en aviser l'entreprise en temps utile.

<sup>(1)</sup> Cas notamment, où le gestionnaire des fonds voudrait, par exemple, modifier sensiblement la composition du portefeuille ou exclure tel ou tel type d'actions.

<sup>(2)</sup> Qualité portant notamment sur le contenu des fiches de performance et du reporting de la gestion des fonds.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des fonds communs de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai de la prescription trentenaire.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et qu'en conséquence, tous ses droits sont disponibles, ceux-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le fonds commun, soit transférés dans le plan d'épargne du nouvel employeur s'il y a lieu.

Les frais de tenue de compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an, après la mise en disponibilité des droits acquis des salariés qui l'ont quittée; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

# Accès optionnel à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du Code du travail (ancien) devenu L. 3323-6 du Code du travail (nouveau)

Les entreprises visées à l'article 1 §3 du présent accord et qui décident d'appliquer la participation dans le cadre du PEI de branche sont dispensées de conclure en leur sein un accord d'entreprise [article L. 443-1-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3333-5 du Code du travail (nouveau)].

### a - Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'effectue conformément aux articles L. 442-2 et L. 442-3 du Code du travail (ancien) devenus L. 3324-1 et L. 3324-3 du Code du travail (nouveau).

Elle s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1 / 2 x (B - 5 C/100) x S / VA$$

### Dans laquelle:

**B** représente le bénéfice net de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant.

Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le commissaire aux comptes de la société.

**C** représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des

impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *prorata temporis*. Leur montant est attesté par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de la société.

**S** représente les salaires versés au cours de l'exercice au titre duquel la participation est provisionnée ; ce sont les rémunérations passibles de cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

**VA** représente la valeur ajoutée par l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôt.

## b - Bénéficiaires et répartition

Les bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation sont les salariés ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise (1).

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour :

- 50 % proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence;
- 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Concernant les salaires à prendre en compte, il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Le salaire servant de base de calcul à la répartition n'est pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

<sup>(1)</sup> Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et les douze mois qui la précèdent, conformément à l'article L. 3342-1 du Code du travail.

La durée de présence s'entend des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice de fonctions de conseiller prud'hommes, congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail — à l'exclusion des accidents de trajet — ou à une maladie professionnelle). Ce droit est étendu au congé pour formation économique, sociale et syndicale dans la limite de douze ou de dix-huit jours selon les cas visés à l'article L. 451-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 3142-9 du Code du travail (nouveau).

Ainsi, la partie de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel d'attribution fixé aux trois quarts du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale.

Les sommes qui, en application du plafond individuel d'attribution tel que défini ci-dessus, ne peuvent être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation, pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond d'attribution, comme celui qui limite l'attribution des salaires, est calculé au *prorata* de la durée de présence du salarié.

### c - Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation

Pendant la période d'indisponibilité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies, après prélèvement de la CSG – CRDS, au choix de chaque salarié, dans les FCPE visés à l'article 6.

Le point de départ du délai d'indisponibilité des droits demeure le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

### d - Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié

Les salariés bénéficiaires de la participation exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel le choix du ou des fonds sur le(s)quel(s) ils souhaitent voir affecter les sommes qui leur sont dues.

Pour ceux d'entre eux qui n'indiquent pas l'affectation souhaitée dans le délai imparti, la somme leur revenant au titre de la participation est versée automatiquement sur le fonds commun de placement monétaire.

#### e - Information des salariés

#### Information collective

Indépendamment du rapport présenté chaque année au Conseil de surveillance de chaque FCPE, un rapport au comité d'entreprise s'il existe ou à la commission spécialisée [art. L. 434-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-22 du Code du travail (nouveau)] doit être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

### Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul au montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-35 du Code du travail (nouveau).

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné cidessus doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise, à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

#### Information individuelle

Toute répartition entre les salariés donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- s'il y a lieu, le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé.
- le montant des droits individuels attribués,
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables et exigibles,
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ces fiches et notes sont adressées aux salariés bénéficiaires qui quittent l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après leur départ.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, chaque salarié est informé des sommes et des valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Chaque salarié adhérent recevra au moins une fois par an une copie d'un relevé des parts qui lui appartiennent avec indication de l'état de son compte.

(Pour les salariés quittant l'entreprise : voir article 11).

### 12. Indisponibilité des avoirs

Les parts de FCPE inscrites au compte des bénéficiaires ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition.

Pour les sommes issues de la participation : pour toutes les parts acquises au cours d'un exercice, la période de blocage débute le premier jour du quatrième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition.

Pour les sommes ne relevant pas de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une année civile, la période de blocaqe débute le 1<sup>er</sup> avril de ladite année.

L'article R. 442-17 du Code du travail (ancien) devenu R. 3324-22 du Code du travail (nouveau) énonce la liste des cas de déblocage anticipé applicables à la participation et au PEI.

La demande du salarié doit dorénavant être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de la cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité), invalidité ou surendettement.

- a mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- b naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'une adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge,
- c divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, cette invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ou devant être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de

reclassement professionnelle prévue à l'article L. 323-11 du Code du travail (ancien) devenu L. 5213-2 du Code du travail (nouveau) ou de la commission départementale de la commission spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

- e décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
- f cessation du contrat de travail.
- g affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43 du Code du travail (ancien) devenu R. 5141-2 du Code du travail (nouveau), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée, ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- h affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- i situation de surendettement du salarié, définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

### 13. Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

À défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

#### 14. Durée

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

#### 15. Révision et dénonciation de l'accord

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail (ancien) devenus L. 2261-7 à 11, L. 2261-13 et 14 et L. 2222-5 et 6 du Code du travail (nouveau).

### 16. Dépôt et Publicité

Le dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle s'effectue par la partie la plus diligente dès la signature de l'accord et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PEI de branche selon les modalités propres à l'entreprise.

#### 17. Annexe

Sont annexés au présent règlement les règlements des fonds communs de placement concernés.

# CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT

Les signataires de l'accord ont choisi, à l'issue d'un appel d'offres, Crédit Lyonnais Asset Management et Natexis Épargne Entreprise comme gestionnaires des cinq Fonds Communs de Placement Entreprise (FCPE) dédiés et diversifiés suivants :

- FCPE « sécuritaire » (monétaire) fonds pur en gestion classique, dénommé Banque Sécurité.
- FCPE « prudent » à dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé Banque Prudence ISR.
- FCPE «équilibré 1 » avec une petite dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé Banque Équilibre ISR.
- FCPE « équilibré 2 » avec une petite dominante actions, fonds profilé en gestion classique, dénommé Banque Croissance.
- FCPE «dynamique » à dominante actions, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé Banque Peformance ISR.

Crédit Lyonnais Asset Management gère les fonds «Banque Sécurité » et « Banque Performance ».

Natexis Épargne Entreprise gère les fonds « Banque Prudence ISR », « Banque Équilibre ISR » et « Banque Croissance ».

Les caractéristiques des 5 FCPE sont présentées dans le tableau suivant :

### Présentation synthétique des supports de placement :

Compartiment	Composition	Sécurité	Potentiel de rendement
Banque Sécurité	100 % monétaire	****	*
Banque Prudence ISR (1)	80 % obligations ISR (1), 20 % actions ISR (1)	****	**
Banque Équilibre ISR (1)	60 % obligations ISR (1) 40 % actions ISR (1)	***	***
Banque Croissance	40 % obligations 60 % actions	**	***
Banque Performance ISR (1)	20 % obligations ISR (1) 80 % actions ISR (1)	*	****

<sup>(1)</sup> ISR (Investissement Socialement Responsable): placements investis en titres d'entreprises sélectionnés non seulement en fonction de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

dent

Fédération Française des Syndicats de Banques et Établissements Financiers CFDT Fédération CFTC Banques

// ///. J.

Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

Joseph

The late

Remarque: Les règlements des fonds communs de placement d'entreprises évoqués aux articles 10 et 17 ne sont pas reproduits dans ce document. Ils sont consultables à l'adresse internet suivante : http://www.afb.fr.

# ACCORD DU 25 FÉVRIER 2005 SUR LES RETRAITES PROFESSIONNELLES BANCAIRES



#### Préamhule

Les signataires du présent accord constatent que :

- un accord dit « accord d'étape » portant sur la « réforme des régimes de retraite de la profession bancaire » conclu le 13 septembre 1993 ci-après désigné « accord d'étape » et son annexe intitulée « Annexe à l'accord professionnel du 13 septembre 1993 portant règlement de caisses de retraites de banques » conclue le 30 novembre 1993 ci-après désignée « annexe à l'accord d'étape » ont modifié le régime des pensions bancaires servies en application de l'annexe IV de la Convention collective des banques du 20 août 1952 ;
- la Convention collective du 20 août 1952, l'annexe IV précitée ainsi que l'annexe IX ont fait l'objet d'une dénonciation et ont cessé de trouver application au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Les dispositions de ces deux annexes sont citées dans le présent accord aux fins exclusives de rappeler la qualité et les droits acquis par les actifs, les retraités et les radiés (droits directs et indirects);
- la Convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000 ne prévoit aucune disposition concernant les retraites professionnelles mais que les dispositions de l'accord d'étape et de l'annexe à l'accord d'étape ont été transcrites dans les règlements des différentes caisses de retraite de la profession et trouvent donc application en vertu desdits règlements;
- l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites fait obligation, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, aux institutions de retraites supplémentaires dont relèvent les caisses de retraite bancaire, de fusionner ou de se transformer en une institution de prévoyance (IP) ou de se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS);
- la recommandation du Conseil national de la comptabilité d'avril 2003 et la norme IAS/IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés fixent les règles d'évaluation des engagements des entreprises en matière de retraite.

Les signataires du présent accord considèrent que, 11 ans après la signature de l'accord d'étape, il y a lieu de :

# ■ mettre en œuvre, par le présent accord, certaines mesures concernant en particulier :

- les modalités de calcul et d'évolution du complément bancaire de retraite;
- la transformation du versement des prestations qui pourront s'effectuer, dans les conditions prévues par l'accord, sous la forme d'un capital unique;
- la nécessaire transformation statutaire des caisses de retraite bancaire ;
- la dissolution du Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947 ;
- l'instauration d'un groupe technique paritaire chargé d'examiner les conditions de fonctionnement du présent accord ;
- les conditions de gestion et de financement de la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et de la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM).
- de recommander aux partenaires sociaux de chaque caisse de retraite d'examiner la situation de certaines catégories de retraités ayant fait valoir leurs droits à la retraite :
- avant le 1<sup>er</sup> avril 1983 et avant l'âge de 65 ans ;
- au titre de l'article 19-II a) et 19 IV du règlement des caisses de retraites de banques en viqueur jusqu'au 31 décembre 1993,

IL A ÉTÉ DÉCIDÉ CE QUI SUIT :

### Article 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique :

 dans son intégralité aux caisses de retraite des entreprises visées à l'alinéa 2 de l'article premier de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 :  pour les chapitres I et III au Groupe Banques Populaires ainsi qu'à sa caisse de retraite bancaire

### Article 2: OBJET

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, a pour objet :

- dans la partie intitulée « CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES » ci-après :
  - de modifier les règlements des caisses de retraite bancaire des entreprises visées à l'article 1, en particulier en ce qui concerne les dispositions relatives au complément bancaire;
  - de supprimer le Fonds commun;
  - de créer un groupe technique paritaire.
- dans la partie intitulée « CHAPITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES À LA CRPB ET A LA CRPB DOM », de fixer, pour la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM), des modalités de fonctionnement.

# chapitre 1

# **DISPOSITIONS COMMUNES**

### Article 3 : COMPLÉMENTS BANCAIRES

Les dispositions du présent article visent tous les bénéficiaires de droits directs, quelle que soit la date de liquidation de leur retraite.

Le terme « 80 % » mentionné dans les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 b) de l'annexe à l'accord d'étape (texte de l'article 10 annexé aux fins exclusives de rappeler les modalités de calcul et de versement des compléments bancaires) est remplacé par le terme « 87 % », sauf si lesdits règlements prévoient un taux égal ou supérieur (1).

<sup>(1)</sup> Cette disposition permettra ainsi aux personnes ayant liquidé leur pension de retraite avant le 1º janvier 1994 et remplissant les conditions prévues par cet alinéa de bénéficier dès le 1º juillet 2005, pour la revalorisation de leur pension bancaire globale d'une imputation, sur la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la Sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC réduite de 1,9 % à 1,0 %.

Les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 a) de l'annexe à l'accord d'étape sont complétées par la phrase suivante : « Toutefois, si la pension bancaire globale brute ramenée à une mensualité est égale ou inférieure à 85 % de la valeur mensuelle du Smic brut pour un salarié à temps plein au 1er juillet de l'année considérée, la pension bancaire globale est revalorisée de la totalité de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la Sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC. Cette disposition est applicable à tous les retraités de droits directs et devant justifier de 35 ans de services bancaires au 31 décembre 1993 ».

La valeur des compléments bancaires non liquidés au 31 décembre 2004 est majorée de façon exceptionnelle et forfaitaire de 5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2005. La valeur de ce complément évoluera ensuite, jusqu'à sa transformation prévue à l'article 4 ci-après, conformément aux règlements des caisses de retraite qui ont transposé l'article 12 de l'annexe à l'accord d'étape.

# Article 4 : TRANSFORMATION DES COMPLÉMENTS BANCAIRES NON LIQUIDÉS

Avant le 1er janvier 2007, pour chaque bénéficiaire non retraité, salarié en activité ou radié, d'un complément bancaire, la valeur actuarielle représentative de celui-ci fera l'objet d'une évaluation tenant compte de l'incidence du coût de la réversion. Les sommes correspondantes seront versées par la caisse de retraite à un organisme assureur (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale, entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité) dans le cadre d'un contrat collectif dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables au bénéficiaire à compter de la date de liquidation de sa pension dans le régime général d'assurance vieillesse soit par l'acquisition d'une rente viagère différée, soit par la constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère, soit dans le cadre d'une opération régie par l'article L. 441-1 du Code des assurances, par l'article L. 932-24 du Code de la Sécurité sociale ou par l'article L. 222-1 du Code de la mutualité.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en œuvre les dispositions de l'alinéa précédent, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. À défaut d'accord ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les

pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

Le choix du ou des organismes assureurs ainsi que les dispositions contractuelles sont arrêtés par accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par le conseil d'administration de chaque caisse de retraite.

La valeur représentative du complément bancaire, déterminée selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur à la prochaine échéance de paiement qui suit l'évaluation) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est valable à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après. Pour tenir compte de la majoration du complément bancaire préliquidé prévue au dernier alinéa de l'article 3, la valeur représentative du complément bancaire telle qu'elle résulte de l'application du barème est majorée de 5 %.

La caisse de retraite informe les bénéficiaires du présent article :

- des modalités de l'évaluation de la valeur actuarielle représentative de leur complément bancaire (le modèle de cette note d'information sera élaboré ultérieurement et soumis préalablement pour avis au groupe technique prévu à l'article 8 ci-après);
- des coordonnées de l'organisme assureur chargé de gérer le capital unique transféré et toutes références permettant d'identifier ce capital;
- des conditions de paiement de la rente viagère.

À titre exceptionnel, les caisses de retraites bancaires peuvent proposer aux retraités de bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article. Dans ce cas, la valeur représentative de leur complément bancaire est déterminée selon le barème prévu à l'article 5 ci-après et le paiement de la rente est à effet immédiat.

# **Article 5: VERSEMENTS UNIQUES**

Les bénéficiaires des pensions directes ou de réversion peuvent opter pour un versement unique de leur complément bancaire. Cette possibilité doit leur être offerte par leur caisse de retraite en une seule fois ou de manière étalée en fonction du nombre de personnes concernées et du montant des engagements et dans tous les cas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

La valeur du versement unique tenant compte de l'incidence du coût de la réversion, déterminé selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur au second trimestre) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après.

Chaque bénéficiaire des dispositions du présent article est informé par sa caisse de retraite des modalités d'exercice de l'option de versement d'un capital unique et bénéficie d'un délai de réflexion de six semaines pour exprimer son choix qui est alors irréversible. Si l'intéressé n'exprime aucun choix au terme de ce délai, le complément bancaire continue à lui être versé en tenant compte des dispositions de l'article 3.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en œuvre les dispositions des alinéas précédents, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. À défaut d'accord, ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

# Article 6 : BÉNÉFICIAIRES D'UNE RETRAITE À TAUX PLEIN AVANT 60 ANS AU TITRE DES ARTICLES L. 351-1-1 ET L. 351-1-3 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les bénéficiaires des articles L. 351-1-1 (carrières longues) et L. 351-1-3 (travailleurs handicapés) du Code de la Sécurité sociale peuvent demander la liquidation de leur complément bancaire avant 60 ans et au plus tôt au jour de la liquidation de leur pension de Sécurité sociale à taux plein selon les dispositions contenues dans le présent accord, et en particulier dans les articles 3 et 4 ci-dessus.

### Article 7: SUPPRESSION DU FONDS COMMUN

Les parties signataires du présent accord décident de supprimer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, le Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947.

Chaque bénéficiaire du Fonds commun (droits directs et pensions de réversion) percevra au moment de la dissolution un capital dont le montant, exprimé en annuités de pension (valeur au second trimestre 2005), sera calculé en fonction des barèmes figurant en annexe du présent accord.

Un appel de fonds destiné à payer ce capital sera effectué auprès des caisses de retraite bancaire — à l'exception de celle du groupe Banques populaires — selon la même clé de répartition que celle adoptée jusqu'à ce jour pour le versement des pensions, c'est-à-dire au prorata des cotisants inscrits au 31 décembre 1993.

### Article 8 : GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE DE RETRAITE

En application de l'article 7 de la Convention collective de la banque, un groupe technique paritaire de retraite est constitué. Il comprend 20 membres, 10 membres représentant les employeurs et 10 représentant les salariés à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la profession bancaire. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Le Groupe technique paritaire de retraite se réunit au moins une fois par an. Il examine les conditions de fonctionnement du présent accord.

Il est plus particulièrement compétent pour les dispositions visées dans les articles 3 (disposition du 3° paragraphe) 4, 5, 9, 10, 12 et 14.

### chapitre 2

# DISPOSITIONS APPLICABLES À LA CRPB FT À LA CRPB DOM

### Article 9 : TRANSFORMATION STATUTAIRE DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM (1)

La caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM) sont transformées, à compter du 1er janvier 2006, sans constitution d'une nouvelle personne morale, en institutions de gestion de retraite supplémentaire selon les dispositions de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et des décrets pris pour son application. Les conseils d'administration de la CRPB et de la CRPB DOM sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de prendre toutes les mesures nécessaires à cette transformation statutaire. Le Groupe technique paritaire de retraite est tenu informé des dispositions prises.

## Article 10 : ÉVALUATION DES ENGAGEMENTS DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM

L'évaluation des engagements des banques adhérentes à la CRPB et à la CRPB DOM est effectuée dès les comptes de l'année 2005 et ensuite chaque année :

- conformément à la norme IAS/IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés;
- et, pour les banques toujours adhérentes, au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

<sup>(1)</sup> Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

Ces évaluations font l'objet d'un rapport établi par un expert désigné, sur proposition du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus, pour une durée maximale de trois ans par le Conseil d'administration de chaque Caisse. Ce rapport est examiné, chaque année, par le groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus.

# Article 11 : CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 4 À LA CRPB ET À LA CRPB DOM

En application de l'article 4 ci-dessus, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité choisie, selon le cas, par le conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM.

Cependant, si une banque adhérente en exprime la demande, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés de ses salariés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité désignée par elle.

# Article 12 : TRANSFERT DES ACTIFS DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM (1)

À l'issue des opérations prévues aux articles 4 et 5 et conformément au paragraphe VI de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la valeur représentative résiduelle des actifs, d'une part, de la CRPB et, d'autre part, de la CRPB DOM est définitivement et totalement transférée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le Code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du Code de la mutualité par contrat conclu selon le cas par la CRPB ou la CRPB DOM, après avis conforme du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8

<sup>(1)</sup> Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

# Article 13 : VERSEMENTS DES CAISSES DE RETRAITES BANCAIRES À LA CRPB

Les paiements des caisses de retraite à la CRPB programmés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 en application de l'article 8 de l'accord d'étape et du titre VIII de l'annexe à l'accord d'étape et consignés dans les règlements desdites caisses sont suspendus.

Le cas échéant, ces versements seront repris à hauteur des besoins si la valeur globale actualisée des engagements calculée selon les méthodes définies à l'article 10 du présent chapitre est supérieure à la valeur des actifs détenus par le ou les organismes retenus selon les dispositions de l'article 12.

### Article 14 : DÉVOLUTION FINALE DES ACTIFS DE LA CRPB ET DE LA CRPB DOM

L'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu, en application de l'article L. 931-20 du Code de la Sécurité sociale, à des institutions régies par le livre IX du Code de la Sécurité sociale désignées, après information et consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise, par chaque entreprise adhérente à la CRPB et à la CRPB DOM au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

Les versements correspondants sont effectués lorsque la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur prévu à l'article 12 est supérieure aux engagements calculés selon les dispositions de l'article 10. Dans ce cas, le Conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM fait procéder au versement aux institutions désignées par chaque entreprise adhérente selon la règle de répartition indiquée au paragraphe précédant d'une partie des excédents. Le montant de la somme à répartir est calculé comme suit :

- 0 % de la part des actifs qui excède de 0 % à moins de 20 % le montant des engagements;
- 10 % de la part des actifs qui excède de 20 % à moins de 50 % le montant des engagements;

- 30 % de la part des actifs qui excède de 50 % à moins de 80 % le montant des engagements;
- 50 % de la part des actifs qui excède de 80 % le montant des engagements.

Les versements, dont le montant est arrêté selon les règles définies ci-dessus, sont effectués pour la première fois à l'issue des opérations prévues aux articles 4, 5 et 9 et ensuite chaque année avant la fin de l'année de la remise du rapport prévu à l'article 10. À défaut pour les entreprises adhérentes de pouvoir désigner, dans ce délai, une institution susceptible de recevoir ces fonds celles-ci sont déchues de leurs droits et les sommes correspondantes sont conservées dans les réserves générales détenues par l'organisme assureur prévu à l'article 12.

Après extinction de la totalité des droits des bénéficiaires de la CRPB et de la CRPB DOM, la valeur résiduelle des actifs est versée aux institutions visées au premier alinéa et selon la clef de répartition prévue à ce même alinéa.

### chapitre 3

### **DISPOSITIONS FINALES**

# Article 15: DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail (ancien) devenus L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à 14 du Code du travail (nouveau).

# TITRE IV — COMPLÉMENTS DE PENSION DES RETRAITES

## AU 31 DÉCEMBRE 1993 (droit de l'affilié ou de ses ayants droit)

#### Article 10

Les retraités au 31 décembre 1993 continueront de bénéficier au titre de leur activité bancaire d'un total de pensions annuelles qui sera au moins égal au total constaté au 31 décembre 1993 de leurs retraites annuelles afférentes à leur carrière bancaire.

Pour ce faire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1994, ils recevront de la caisse un complément de pension égal à la différence, lorsqu'elle sera positive, entre :

a) leur pension bancaire globale au 31 décembre 1993, revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, et pour la première fois au 1<sup>er</sup> juillet 1994, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, au point UNIRS et du point AGIRC, dans la mesure où cette évolution dépasserait 1,9 % et à due concurrence de ce dépassement,

### b) et la somme :

- des pensions servies pour la part reconstituée, au titre des droits acquis jusqu'au 31 décembre 1993 auprès des caisses de retraites bancaires, par l'UNIRS et l'AGIRC, y compris la compensation des abattements prévue en 8b),
- de la pension de Sécurité sociale imputée en 1993, revalorisée en fonction des coefficients d'actualisation des pensions de Sécurité sociale,
- et éventuellement des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en viqueur jusqu'au 30 juin 1967.

Au cas où la pension bancaire globale viendrait à être inférieure à 80 % de sa valeur en niveau au 31 décembre 1993 revalorisée chaque année au 1<sup>er</sup> juillet, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la Sécurité sociale, au point UNIRS et au point AGIRC, la règle d'évolution prévue en a) s'appliquerait avec un seuil ramené de 1,9 % à 1 %.

c) le comité interbancaire de retraites communiquera chaque année aux caisses de retraites bancaires le pourcentage d'évolution de la pension bancaire globale tel que défini aux alinéas ci-dessus.

### **ACTIFS**

# Table de valorisation du complément bancaire préliquidité valable du 1<sup>er</sup> juillet 2005 au 30 juin 2006

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur de la prochaine échéance qui suit la valorisation

CB/PGB ₩	26/ 28 ans	29/31 ans	32/ 34 ans	35/ 37 ans	38/ 40 ans	41/43 ans
1% - 3%	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4% - 6%	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
7% - 9%	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,2
10% - 12%	1,0	1,0	1,1	1,2	1,4	1,6
13% - 15%	1,0	1,2	1,3	1,5	1,7	1,9
16% - 18%	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0	2,3
19% - 21%	1,4	1,6	1,8	2,1	2,4	2,7
22% - 24%	1,6	1,8	2,1	2,4	2,7	3,1
25% - 27%	1,9	2,1	2,4	2,7	3,1	3,5
28% - 30%	2,1	2,4	2,7	3,1	3,5	4,0
31% - 33%	2,4	2,7	3,1	3,5	4,0	4,5
34% - 36%	2,7	3,0	3,5	3,9	4,4	5,0
37% - 39%	3,0	3,4	3,8	4,3	4,9	5,5
40% - 42%	3,3	3,7	4,2	4,7	5,3	6,0
43% - 45%	3,6	4,0	4,5	5,1	5,7	6,4
46% - 48%	3,9	4,3	4,9	5,4	6,1	6,8
49% - 51%	4,1	4,6	5,1	5,7	6,4	7,2
52% - 54%	4,3	4,8	5,4	6,0	6,7	7,5
55% - 57%	4,5	5,0	5,6	6,3	7,0	7,8
58% - 60%	4,7	5,2	5,8	6,5	7,2	8,0
61% - 63%	4,9	5,4	6,0	6,7	7,4	8,2
64% - 66%	5,0	5,6	6,2	6,8	7,6	8,4
67% - 69%	5,2	5,7	6,3	7,0	7,8	8,6
70% - 72%	5,3	5,8	6,5	7,2	7,9	8,8
73% - 75%	5,4	6,0	6,6	7,3	8,1	8,9
76% - 78%	5,5	6,1	6,7	7,4	8,2	9,1
79% - 81%	5,6	6,2	6,8	7,5	8,3	9,2
82% - 84%	5,7	6,3	6,9	7,6	8,4	9,3
85% - 87%	5,8	6,4	7,0	7,7	8,5	9,4
88% - 90%	5,8	6,4	7,1	7,8	8,6	9,5
91% - 93%	5,9	6,5	7,2	7,9	8,7	9,6
94% - 96%	6,0	6,6	7,3	8,0	8,8	9,7
97% - 100%	6,1	6,7	7,3	8,1	8,9	9,8

CB/PGB ₩	44/ 46 ans	47/ 49 ans	50/ 52 ans	53/ 55 ans	56/ 58 ans	59 et au-delà
1% - 3%	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4% - 6%	1,0	1,1	1,2	1,4	1,6	1,7
7% - 9%	1,4	1,5	1,8	2,0	2,3	2,5
10% - 12%	1,8	2,0	2,3	2,6	3,0	3,3
13% - 15%	2,2	2,5	2,8	3,2	3,7	4,0
16% - 18%	2,6	3,0	3,4	3,9	4,4	4,8
19% - 21%	3,0	3,4	3,9	4,5	5,1	5,6
22% - 24%	3,5	4,0	4,5	5,2	5,9	6,5
25% - 27%	4,0	4,6	5,2	6,0	6,8	7,4
28% - 30%	4,6	5,2	5,9	6,8	7,8	8,4
31% - 33%	5,1	5,8	6,7	7,6	8,7	9,4
34% - 36%	5,7	6,5	7,4	8,4	9,5	10,3
37% - 39%	6,3	7,1	8,0	9,1	10,3	11,2
40% - 42%	6,8	7,6	8,6	9,7	11,0	11,9
43% - 45%	7,2	8,1	9,2	10,3	11,6	12,6
46% - 48%	7,7	8,6	9,6	10,8	12,2	13,1
49% - 51%	8,0	9,0	10,0	11,3	12,6	13,6
52% - 54%	8,3	9,3	10,4	11,6	13,1	14,1
55% - 57%	8,6	9,6	10,7	12,0	13,4	14,5
58% - 60%	8,9	9,9	11,0	12,3	13,8	14,8
61% - 63%	9,1	10,1	11,3	12,6	14,1	15,1
64% - 66%	9,3	10,4	11,5	12,9	14,3	15,4
67% - 69%	9,5	10,6	11,8	13,1	14,6	15,7
70% - 72%	9,7	10,8	12,0	13,3	14,8	15,9
73% - 75%	9,9	11,0	12,2	13,5	15,0	16,2
76% - 78%	10,0	11,1	12,3	13,7	15,2	16,4
79% - 81%	10,2	11,3	12,5	13,9	15,4	16,6
82% - 84%	10,3	11,4	12,6	14,0	15,6	16,7
85% - 87%	10,4	11,5	12,8	14,2	15,8	16,9
88% - 90%	10,5	11,7	12,9	14,3	15,9	17,1
91% - 93%	10,6	11,8	13,0	14,4	16,0	17,2
94% - 96%	10,7	11,9	13,1	14,6	16,2	17,4
97% - 100%	10,8	12,0	13,2	14,7	16,3	17,5

# annexe à l'article 5

# **RETRAITES**

# Table de rachat valable au 1er juillet 2005

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire) à la valeur du second trimestre

CB/PGB ₩	60 / 62 ans	63 / 65 ans	66 / 68 ans	69 / 71 ans	72 / 74 ans	75 / 77 ans	78 / 80 ans
1% - 3%	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
4% - 6%	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
7% - 9%	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
10% - 12%	3,2	3,3	3,2	3,3	3,3	3,2	3,2
13% - 15%	4,0	4,0	4,1	4,3	4,3	4,2	4,1
16% - 18%	4,7	4,8	5,2	5,4	5,3	5,2	5,0
19% - 21%	5,6	5,8	6,2	6,5	6,3	6,1	5,8
22% - 24%	6,5	6,9	7,3	7,4	7,2	6,9	6,4
25% - 27%	7,5	7,9	8,2	8,3	8,0	7,5	6,9
28% - 30%	8,5	8,9	9,0	9,0	8,7	8,1	7,3
31% - 33%	9,4	9,7	9,7	9,6	9,2	8,5	7,7
34% - 36%	10,3	10,5	10,3	10,2	9,7	8,9	8,0
37% - 39%	11,0	11,2	10,9	10,6	10,1	9,2	8,2
40% - 42%	11,8	11,8	11,4	11,0	10,4	9,4	8,4
43% - 45%	12,4	12,3	11,8	11,4	10,7	9,7	8,6
46% - 48%	12,9	12,7	12,2	11,7	10,9	9,9	8,7
49% - 51%	13,4	13,1	12,6	12,0	11,1	10,0	8,9
52% - 54%	13,9	13,5	12,9	12,2	11,3	10,2	9,0
55% - 57%	14,3	13,8	13,1	12,4	11,5	10,3	9,1
58% - 60%	14,6	14,1	13,4	12,6	11,7	10,5	9,2
61% - 63%	14,9	14,4	13,6	12,8	11,8	10,6	9,3
64% - 66%	15,2	14,6	13,8	13,0	11,9	10,7	9,4
67% - 69%	15,5	14,8	14,0	13,1	12,0	10,8	9,5
70% - 72%	15,7	15,1	14,2	13,3	12,1	10,8	9,5
73% - 75%	15,9	15,2	14,3	13,4	12,2	10,9	9,6
76% - 78%	16,1	15,4	14,5	13,5	12,3	11,0	9,6
79% - 81%	16,3	15,6	14,6	13,6	12,4	11,1	9,7
82% - 84%	16,5	15,7	14,7	13,7	12,5	11,1	9,7
85% - 87%	16,7	15,8	14,8	13,8	12,6	11,2	9,8
88% - 90%	16,8	16,0	14,9	13,9	12,6	11,2	9,8
91% - 93%	16,9	16,1	15,1	14,0	12,7	11,3	9,9
94% - 96%	17,1	16,2	15,1	14,0	12,8	11,3	9,9
97% - 100%	17,2	16,3	15,2	14,1	12,8	11,4	9,9

81 / 83 ans	84 / 86 ans	87 / 89 ans	90 / 92 ans	93 / 95 ans	96 / 98 ans	à partir de 99 ans
1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3
2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	1,8	1,6
3,1	3,0	2,8	2,6	2,4	2,1	1,8
3,9	3,7	3,4	3,1	2,7	2,3	1,9
4,7	4,3	3,9	3,5	3,0	2,5	2,0
5,3	4,8	4,3	3,7	3,1	2,6	2,1
5,8	5,2	4,5	3,9	3,3	2,7	2,1
6,2	5,5	4,8	4,0	3,4	2,7	2,1
6,6	5,7	4,9	4,1	3,4	2,8	2,2
6,8	5,9	5,1	4,2	3,5	2,8	2,2
7,0	6,1	5,2	4,3	3,5	2,8	2,2
7,2	6,2	5,3	4,4	3,6	2,9	2,2
7,4	6,3	5,4	4,4	3,6	2,9	2,2
7,5	6,4	5,4	4,5	3,7	2,9	2,2
7,6	6,5	5,5	4,5	3,7	2,9	2,3
7,7	6,6	5,5	4,6	3,7	2,9	2,3
7,8	6,7	5,6	4,6	3,7	3,0	2,3
7,9	6,7	5,6	4,6	3,8	3,0	2,3
8,0	6,8	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
8,0	6,8	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
8,1	6,9	5,7	4,7	3,8	3,0	2,3
8,2	6,9	5,8	4,7	3,8	3,0	2,3
8,2	7,0	5,8	4,8	3,8	3,0	2,3
8,3	7,0	5,8	4,8	3,8	3,0	2,3
8,3	7,0	5,9	4,8	3,9	3,0	2,3
8,3	7,1	5,9	4,8	3,9	3,0	2,3
8,4	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
8,4	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
8,5	7,1	5,9	4,8	3,9	3,1	2,3
8,5	7,2	5,9	4,9	3,9	3,1	2,3
8,5	7,2	6,0	4,9	3,9	3,1	2,3
8,5	7,2	6,0	4,9	3,9	3,1	2,3

# annexe à l'article 7

# **CRPB FONDS COMMUN**

# Table de rachat retraite de droits directs valable au 1er juillet 2005

Table	Table de rachat observée DROITS DIRECTS													
Âge CB/PGB %	82	83	84	87	88	89	90							
3 %		0,3												
4 %			0,7											
9 %							2,4							
11 %														
13 %	4,1													
18 %					4,0									
19 %														
20 %														
22 %			5,4											
28 %														
30 %														
32 %														
34 %				4,8		4,2								
56 %							4,1							
60 %														

Tal	Table de rachat observée DROITS DIRECTS													
Âge CB/PGB %	93	94	95	96	97	99	100	102	103	104				
3 %														
4 %														
9 %										0,6				
11 %				2,2										
13 %														
18 %				2,3										
19 %				1,7	1,9	1,7								
20 %				2,3										
22 %		2,6												
28 %				2,3										
30 %														
32 %		2,8						1,3						
34 %			2,7	2,3										
56 %					2,3	1,9	1,9	1,1	1,1					
60 %	3,8													

# annexe à l'article 7

# CRPB FONDS COMMUN Table de rachat réversataires valable au 1er juillet 2005

		•	Гab	le d	le r	ach	at d	obso	erv	ée F	RÉV	ERS	ION	I			
Âge CB/PGB %	52	65	68	70	71	72	73	74	75	76	78	79	80	81	82	83	84
4 %																	
6 %																	
7 %									2,2								
8 %																	
10 %																	
12 %															3,6		
14 %																	
18 %																	
19 %																	
20 %																	
22 %																	
23 %														5,6			
24 %																	
25 %																	
26 %																	
29 %																	4,9
30 %																	
31 %																	
33 %																	
34 %																	
36 %							9,2										
37 %																	
40 %																5,9	
42 %																6,0	
46 %													6,8				
48 %														6,9			
50 %								9,4		9,0	7,7			6,9			
51 %	16,2	12,8	11,7	11,0	10,6	10,2	9,8		9,0		8,2	7,3	6,9	6,6			5,4
56 %															6,6		
100 %								10,2									

	Table de rachat observée RÉVERSION																
85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	102	103
	0,5										0,5						
							1,2										
2,2		2,6							1,6				1,1	1,1	1,0	0,8	
		3,0					2,2		1,0					1,1	1,0	0,0	
		3,0					2,2							1,3			
3,9						2,7					1,9						
			3,6		2,9			2,5									
							2,5										
4.2							2.6	2,6									
4,3							2,6				1,9						
-1,0											1,5	1,9					
			3,7									,-					
									2,5								
					3,5												
							20					1,7					
	4,4 4,8						2,8		2,4	2,2							
	7,0								2,7	2,2							
				3,9													
								2,9									
			4,0														
	_									_							
5,1	47	4,4	4,4	4,1	3,6	3,3		2,7	2,7	2,5	2,1	2,0			1,3		0,8
5,4	5,1	7,4	7,4	4,1			2,9	2,7	2,7	2,3	2,1	2,0	1,8	1,5	1,3		0,8
					- 1 -	-	-		,-	<u> </u>			,,,	-			- • -

Fait à Paris, le 25 février 2005, en douze exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés financières **Fédération CFTC Banques** 

Joan Piene Farcheux

Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC



# ACCORD DU 29 MARS 2005 RELATIF À LA MISE À LA RETRAITE (\*)

(Étendu par arrêté du 18 juillet 2005 - JO du 26 juillet 2005)



### Préambule

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail (ancien) devenu L. 1237-5 du Code du travail (nouveau) (article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Il a pour objet de permettre la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans et avant 65 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale, et à la condition que soient mises en œuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Cet accord a notamment pour objectif, pour les salariés et les entreprises, d'organiser une transition avec le système antérieur dans le contexte d'un recul naturel (en raison de l'âge plus élevé d'entrée dans la vie active) et légal (effet de la loi portant réforme des retraites) de l'âge de cessation de la vie active (départ ou mise à la retraite).

### Article 1: CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E appelés ci-après « employeur ».

Les cessations d'activité intervenant en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 5123-6 du Code du travail (nouveau) ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 du Code du travail (alinéa abrogé par l'article 18 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003) ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne sont pas visées par le présent accord.

<sup>(\*)</sup> Cet accord n'est plus applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### Article 2: MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

### Article 3: CONDITIONS ET CONTREPARTIES

### ■ article 3-1 : Information et échange de vues préalables

Lorsque l'employeur envisage de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans, il lui propose un entretien au moins sept mois avant la date prévue de mise à la retraite. Lors de cet entretien, le salarié fait part de ses demandes et peut faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle. L'employeur prend sa décision après examen des éléments discutés et notifie celle-ci au moins cinq mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Dans les 10 jours suivant cette notification, le salarié a la faculté de former un recours en sollicitant un nouvel entretien auprès d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou du supérieur hiérarchique de la personne, qui a mené le premier entretien, qui procède à un nouvel examen de la situation de manière à ce que, dans ce cas, la décision finale soit notifiée au moins trois mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Lors de ce second entretien, l'intéressé peut se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un membre du personnel.

### ■ article 3-2 : Contreparties emploi

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en œuvre au niveau de l'entreprise. Les embauches compensatrices en contrat à durée indéterminée seront privilégiées.

L'employeur doit remplir l'une des deux obligations suivantes :

- Soit conclure deux contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour trois mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31-12-2007, puis pour la période suivante conclure deux contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour quatre mises à la retraite. Le second contrat peut être un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation ou tout autre type de contrat de formation en alternance.
- Soit conclure un contrat à durée indéterminée pour deux mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31-12-2007, puis pour la période suivante un contrat à durée indéterminée pour trois mises à la retraite.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques (telles que définies à l'article 48 alinéa 3 de la Convention collective de la banque) pourront ne pas compenser les mises à la retraite intervenant dans ce cadre.

Les contreparties prévues aux troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent pas quand l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, prévu à l'article L. 321-4-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1233-61 du Code du travail (nouveau), à compter de la convocation des instances représentatives du personnel à la première réunion prévue à l'article 29-2 a) de la Convention collective de la banque et ce jusqu'à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'exécution de la dernière mesure du plan.

Le respect de cette obligation s'apprécie à l'issue d'un délai de six mois suivant la mise à la retraite déclenchant le seuil de la contrepartie. L'embauche peut aussi intervenir dans les six mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur communiquera au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un bilan des mises à la retraite avec contrepartie d'embauche lors de la réunion annuelle prévue à l'article L. 432-4 du Code du travail (ancien) devenu L. 2323-55 du Code du travail (nouveau).

# **article 3-3**: Formation et gestion des carrières

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la formation professionnelle quel que soit leur âge, en particulier pour maintenir leur niveau de compétence. Le suivi de la mise en œuvre de ce principe sera réalisé dans le cadre des articles L. 934-4 et D. 932-1 du Code du travail (ancien) devenus L. 2323-34 et D. 2323-5 du Code du travail (nouveau). Afin d'adapter ou de développer les compétences des seniors (salariés âgés de plus de 45 ans), des dispositions spécifiques ont été prises dans l'accord professionnel du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation s'inscrivant dans les plans de formation des entreprises.

En outre, l'employeur propose à chaque salarié, au plus tard avant l'âge de 58 ans (1), un entretien ayant pour objet d'envisager la suite de sa carrière professionnelle et éventuellement les moyens afférents à mettre en œuvre en termes de formation professionnelle.

### Article 4 : ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan des embauches compensatrices obtenues grâce à l'application du présent accord sera effectué, au plus tard le 30 juin 2007, et ensuite tous les trois ans au niveau de la branche dans le cadre d'une réunion de la Commission paritaire de la banque.

Les conditions d'application du présent accord sont précisées à l'article 5 ci-après.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail ; il entrera en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal Officiel* de la République française.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 5 : CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

- a) Cet accord a, par essence, un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord; en effet, l'article 16 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites limite à la seule branche la possibilité de déroger à l'âge de mise à la retraite actuellement fixé à 65 ans. Les entreprises conservent en revanche la possibilité, prévue au premier alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail (ancien) devenu L. 2253-1 du Code du travail (nouveau), de mettre en œuvre des dispositions plus favorables pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.
- b) La procédure de mise à la retraite prévue à l'article 3-1 de l'accord doit être mise en œuvre de façon loyale et ainsi permettre de prendre en considération les préoccupations personnelles, professionnelles et familiales des salariés

<sup>(1)</sup> Cette disposition est applicable pour les salariés ayant moins de 58 ans à la date de mise en vigueur de l'accord.

concernés ainsi que la recherche de solutions satisfaisantes pour les deux parties tel, le cas échéant, le report de la mise à la retraite de quelques mois.

Dans le cas où l'employeur procède à la mise à la retraite à l'issue de la procédure prévue à l'article 3-1 contre l'avis du salarié, celui-ci peut faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle en saisissant la commission paritaire de recours prévue à l'article 8-2 ou à l'annexe II de la Convention collective de la banque et dont le champ d'application est ainsi étendu à ce cas particulier. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la Convention collective de la banque et produit des effets identiques.

- c) Pendant les sept mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié dans le cadre de l'article 2 peut déroger aux délais prévus dans l'article 3.1, après information et accord écrit du salarié, et dans le respect des dispositions légales.
- d) Un rendez-vous paritaire aura lieu à la mi-2007 en vue d'améliorer, sur la base du bilan visé à l'article 4, les contreparties en termes d'emploi, par exemple en prolongeant au-delà du 31 décembre 2007 les obligations prévues à l'article 3.2 jusqu'à cette date. Les partenaires sociaux de la branche procéderont ensuite à un réexamen triennal de l'application de l'accord.
- e) Les seniors (salariés âgés d'au moins 45 ans) sont considérés comme un public prioritaire pour la formation continue dans les banques et notamment pour les périodes de professionnalisation financées par l'OPCA Banques.
- f) L'entretien prévu au troisième alinéa de l'article 3-3 de l'accord doit avoir lieu le plus en amont possible, c'est-à-dire entre 45 et 50 ans. À cette occasion la formation ainsi que d'autres outils peuvent être envisagés si le salarié le souhaite, notamment un bilan de compétences. Les salariés de plus de 50 ans à la date d'application de l'accord doivent aussi bénéficier de cet entretien.

Pour les salariés nés jusqu'au 31/12/1951 au plus tard — sans préjudice des dispositions de l'accord du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques : « Observatoire et professionnalisation » et sans préjuger du résultat des négociations de branche sur la formation professionnelle en cours à la date de signature du présent accord —, les formations arrêtées au cours de cet entretien se déroulent pendant le temps de travail. Lors du rendez-vous paritaire, prévu au d) du présent article, sera examinée la possibilité d'étendre le déroulement de ces formations pendant le temps de travail à d'autres catégories de seniors.

- g) En cas de mise à la retraite, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite correspondant à l'indemnité prévue à l'article L. 122-14-13 alinéa 2 du Code du travail (ancien) devenu L. 1237-7 du Code du travail (nouveau) majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :
  - Mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base (1) par année d'ancienneté (2) dans l'entreprise.
- h) En cas d'importante modification de l'environnement juridique, fiscal et social relatif au départ ou à la mise à la retraite les termes de l'accord seront rediscutés paritairement.

<sup>(1)</sup> La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13<sup>™</sup> du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze demiers mois civils précédant le départ à la retraite.

<sup>(2)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Fait à Paris, le 29 mars 2005, en douze exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération CFTC Banques

J.

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CGC

The way

Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers FNSF - CGT Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

Marchy



### ACCORD DU 8 JUILLET 2005 SUR LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES BANQUES

#### Sommaire

_	,					
u	ré	2	m	۱h		l۵
	ıc	a		ıN	u	ιc

Article 1 Champ d'application

#### Titre I

Moyens de la formation professionnelle au niveau de la branche

#### Chapitre 1 - Instances paritaires de la branche

Article 2 Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

#### Chapitre 2 - L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Article 3 Champ d'activité de l'Observatoire

et association support

Article 4 Rôle de l'Observatoire
Article 5 Missions de l'Observatoire

Article 6 Publication et diffusion des travaux

Article 7 Comité de pilotage paritaire
Article 8 Ressources de l'Observatoire

#### Chapitre 3 - PME/TPE

Article 9 PME/TPE

#### **Chapitre 4 - Formations diplômantes et institutionnelles**

Article 10	Formation bancaire diplômante
Article 11	Formation institutionnelle diplômante
Article 12	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Article 13	Validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### Chapitre 5 - Les financements mutualisés

Article 14 Organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques)

Article 15	Champ d'intervention de l'OPCA Banques
Article 16	Missions de l'OPCA Banques
Article 17	Composition du Conseil d'administration de l'OPCA
Article 18	Rôle du Conseil d'administration de l'OPCA
Article 19	Modalités de contrôle de gestion
Article 20	Dispositions transitoires
Article 21	Financement des contrats de professionnalisation
Article 22	Financement des périodes de professionnalisation

#### Titre II

#### L'entreprise moteur de la formation professionnelle

#### Chapitre 6 - Instances représentatives dans l'entreprise

Article 23 Instances représentatives dans l'entreprise

#### Chapitre 7 - Plan de formation

Article 24 Plan de formation

#### Chapitre 8 - Professionnalisation : contrats et périodes

Citapitic C	i roressionnansation i contrats et periodes
Article 25	Les contrats de professionnalisation
Article 25-1	Objet et principes du contrat de professionnalisation
Article 25-2	Publics pouvant bénéficier d'une action de
	professionnalisation
Article 25-3	Durée et répartition de l'action de professionnalisation
Article 25-4	Rémunération
Article 25-5	Durée, renouvellement et prolongation du contrat
	de travail
Article 25-6	Information du salarié
Article 25-7	Forme du contrat de professionnalisation
Article 26	Les périodes de professionnalisation
Article 26-1	Définition de la période de professionnalisation
Article 26-2	Détermination des publics pouvant accéder
	à une période de professionnalisation
Article 26-3	Organisation de la période de professionnalisation
Article 27	La fonction tutorale
Article 27-1	Le tuteur
Article 27-2	L'équipe tutorale et l'accompagnateur

#### **Chapitre 9 - Apprentissage**

Développement et objectifs de l'apprentissage
Mise en œuvre de l'apprentissage
Durée du contrat
Tutorat et évaluation

#### Titre III

#### Le salarié acteur du développement de ses compétences

#### Chapitre 10 - Le Droit individuel à la formation (DIF)

Article 30	Principes généraux
Article 31	Bénéficiaires
Article 32	Droits individuels
Article 32-1	Calcul des droits
Article 32-2	Transférabilité des droits
Article 33	Période de référence
Article 34	Information des salariés et des instances représen-
	tatives du personnel
Article 35	Modalités de mise en œuvre du droit individuel à
	la formation
Article 36	Déroulement des actions
Article 37	Financement

#### Chapitre 11 - Les outils individuels

Article 38	Bilan de compétences
Article 39	Passeport formation
Article 40	Entretien professionnel
Article 41	Congé individuel de formation

#### Titre IV

#### Dispositions finales

#### **Chapitre 12 - Dispositions finales**

Article 42	Caractéristique et suivi de l'accord
Article 43	Durée de l'accord

#### Préambule

La Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, a pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Dans ce sens, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé, le 29 novembre 2002, une déclaration commune sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises bancaires s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

C'est dans cet esprit que la branche a mené en 2002 et 2003 une étude paritaire sur les nouvelles technologies, les changements organisationnels et les conséquences sur l'emploi et la formation dans les banques.

Aujourd'hui les entreprises sont confrontées à la fois à un contexte démographique qui devrait générer des flux importants de recrutements et à un allongement des carrières, dû en particulier à l'impact de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui va entraîner un vieillissement de la population au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions qui se sont accélérées depuis la signature de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagoqiques permettant d'acquérir des connaissances, des savoir-faire ou des savoir-être.

Par le présent accord et dans le respect intégral de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des nouveaux instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle, et ce, au profit commun des entreprises et de leurs salariés. De ce point de vue, il leur appartient de définir par le présent accord, ainsi qu'en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modes de répartition des financements mutualisés au sein de l'OPCA Banques.

La professionnalisation et le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constituent l'objectif fondamental de la formation

professionnelle, ce qui permet à la fois le développement économique des entreprises, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.

La branche professionnelle doit au travers des différents instruments dont elle dispose, en particulier les contrats et périodes de professionnalisation, concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- Les jeunes de moins de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle.
- Les seniors, de plus de quarante-cinq ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle intéressante.
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail.
- Les salariés handicapés.
- Les salariés de retour d'une longue absence.

La mise en œuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs. Il appartient à l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de faire un rapport à la Commission paritaire nationale de l'emploi de la banque (CPNE). Ce rapport porte sur le respect de ces priorités (sans ordre préférentiel) dans le cadre des financements mutualisés (chapitre V du présent accord).

Ces priorités peuvent être précisées, complétées ou révisées par la CPNE dans le respect des dispositions du présent accord et des autres accords professionnels.

La branche professionnelle veille à ce que l'OPCA Banques et le Centre de formation de la profession bancaire accordent une attention particulière aux moyennes, petites et très petites entreprises afin que leurs salariés aient un égal accès à la formation tout au long de leur vie professionnelle.

#### Article 1: CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E.

Toutefois, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-Mer (1), et seront applicables dans le Groupe Banque Populaire dès lors qu'un accord collectif conclu au sein de ce groupe le prévoira.

<sup>(1)</sup> Les départements visés sont la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion.

# MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

# chapitre 1 INSTANCE PARITAIRE DE LA BRANCHE

# Article 2 : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) joue un rôle spécifique dans le domaine de la formation, notamment en ce qui concerne la définition des priorités de formation de la profession bancaire, la professionnalisation, les financements mutualisés, l'apprentissage, les certificats de qualification professionnelle.

Le premier chapitre du titre II de la Convention collective de la banque est ainsi modifié :

- Le chapitre 1 du titre II de la Convention collective est intitulé « COM-MISSION PARITAIRE DE LA BANQUE ET COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI »
- L'article 6 de la Convention collective est rédigé comme suit :

#### article 6 : COMPÉTENCES DES COMMISSIONS

**La Commission paritaire de la banque** a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- 1) négocie les points relevant d'une négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ;
- 2) émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente Convention

collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise ;

3) émet des avis sur les demandes de recours formulées en cas de licenciement pour motif disciplinaire au titre de l'article 27-1 de la présente Convention collective ou en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans.

La Commission paritaire nationale de l'emploi a les compétences fixées par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels sur la formation et l'emploi.

L'annexe XI de la Convention collective est ainsi modifiée :

Le dernier alinéa de la partie traitant du fonctionnement de la commission paritaire de la banque, relatif à la formation et l'emploi, est abrogé.

L'article 8-3 de la Convention collective est ainsi rédigé :

#### article 8-3: COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), créée en novembre 2004, a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche, sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'éqalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Elle exerce l'ensemble des pouvoirs et attributions qui lui sont conférés par la loi, la réglementation, les accords interprofessionnels et professionnels.

Ainsi l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 rappelle qu'en matière de formation professionnelle, les CPNE ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,

- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et des décisions qu'elle prend au titre des compétences visées ci-dessous.
- de favoriser l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

La CPNE de la banque, dans le cadre de ces missions définies par la loi, les accords interprofessionnels et professionnels, a notamment compétence pour :

- faire connaître les priorités professionnelles en matière d'emploi et de qualification aux organismes chargés du financement des congés individuels de formation sans préjudice des droits du salarié concernant sa demande,
- déterminer les qualifications professionnelles pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation, et celles qui peuvent faire l'objet d'une certification dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord,
- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés handicapés,
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, et mettre à disposition, entre autres, des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel le résultat de cet examen,
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations professionnelles relatives à la formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles,
- examiner les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, notamment par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes.

À cet égard, elle peut saisir le comité de pilotage de l'Observatoire pour proposer des sujets d'études.

formuler les priorités de financement dans le cadre des financements mutualisés.

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

- d'une délégation syndicale composée de 15 membres (1), chacune des 5 organisations syndicales représentatives désignant 3 représentants,
- d'une délégation patronale composée d'un nombre de membres équivalent.

La présidence de la CPNE est assurée par le responsable de la délégation des employeurs et son secrétariat est tenu par les services de l'Association française des banques (AFB).

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette commission se réunit au moins deux fois par an en formation plénière et prend ses décisions par accord des 2 délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

- 1. une ou plusieurs organisations approuvent la (ou les) décision(s) envisagée(s),
- 2. une majorité d'organisations ne s'y oppose pas.

<sup>(1)</sup> Lorsque l'un des membres titulaires de la commission est absent, il peut se faire représenter par un salarié dûment mandaté

#### chapitre 2

### L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS, DES QUALIFICATIONS ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE

#### Article 3 : CHAMP D'ACTIVITÉ DE L'OBSERVATOIRE FT ASSOCIATION SUPPORT

La branche est dotée d'un Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « Observatoire »

Son champ d'activité est celui de l'article 1 du présent accord. Il est ouvert à des études conjointes avec les Caisses d'Épargne, le Crédit Mutuel ou le Crédit Agricole et, le cas échéant, avec d'autres professions financières.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée Banque-Métiers-Égalité-Professionnelle (BMEP) dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire. À ce titre elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et en particulier des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association,
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire pour recueillir son avis avant son adoption,
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, tel que prévu à l'article 6 du présent accord.

#### Article 4 : RÔLE DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

#### Pour ce faire, il procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur,
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue.
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie...),
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions,
- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque,
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen,
- à l'information de la profession comme précisé dans l'article 6 du présent accord.

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

Afin d'élargir son champ d'investigation, l'Observatoire peut, lorsque le sujet d'étude le rend opportun, se rapprocher d'observatoires d'autres professions, notamment celui des Assurances, ou d'observatoires régionaux.

#### Article 5: MISSIONS DE L'OBSERVATOIRE

#### Les missions de l'Observatoire comportent :

- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage.
- des études spécifiques sur certains métiers ou certaines populations,
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

#### Article 6 PUBLICATION FT DIFFUSION DES TRAVAUX

L'Observatoire transmet systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNE. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur bancaire et des salariés.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire prévu à l'article 7 du présent accord.

Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par la CPNE.

L'Observatoire développe un site Internet, sans que cet outil soit exclusif, pour mettre à disposition des salariés les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel, sous l'égide du comité de pilotage.

L'Observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité également transmis à la CPNE.

#### Article 7 : COMITÉ DE PILOTAGE PARITAIRE

Le comité de pilotage paritaire est constitué de 2 délégations :

- la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la profession.
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 24 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Le comité de pilotage se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président et de son vice-président.

Le comité de pilotage est dans un premier temps chargé de mettre en place un règlement intérieur. Puis, dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et valider les sujets d'études,
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre,
- de suivre l'état d'avancement des travaux,
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études.
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux conformément à l'article 6 du présent accord.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association sont présentés au comité de pilotage. Le Président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le Président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultatives.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la Convention collective de la banque.

#### Article 8 : RESSOURCES DE L'OBSERVATOIRE

Les ressources de l'Observatoire se composent :

 d'une subvention annuelle décidée, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, par le Conseil d'administration paritaire de l'OPCA Banques,

- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB,
- d'une contribution du Groupe Banque Populaire, le cas échéant,
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les Caisses d'Épargne, le Crédit Mutuel ou le Crédit Agricole,
- · des intérêts des biens et valeurs lui appartenant,
- de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association,
- de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières, de fonds européens.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'Observatoire susnommée BMEP.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'Observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données en veillant à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.



#### Article 9 : PME/TPE

Les PME/TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, l'OPCA Banques mène des opérations spécifiques d'information vis-àvis de ces entreprises. De son côté, le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) s'attache à développer des outils pédagogiques adaptés. L'Observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, à l'instigation de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME/TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

#### chapitre 4

### FORMATIONS DIPLÔMANTES

Les parties signataires sont très attentives aux formations bancaires prévues à l'article 10, et aux formations institutionnelles prévues à l'article 11, qui permettent à un grand nombre de jeunes d'intégrer la banque et grâce auxquelles de nombreux salariés peuvent évoluer au cours de leur vie professionnelle. Il faut donc conserver et développer ce système qui permet d'assurer une progressivité dans l'acquisition des connaissances et des compétences et qui constitue un outil d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière. Les études prospectives que la profession bancaire mènera dans ce sens, s'inscriront désormais dans une réflexion élargie au système de formation européen.

Par continuité avec les dispositions préexistantes, le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

#### Article 10: FORMATION BANCAIRE DIPLÔMANTE

Les signataires du présent accord considèrent avec une très grande attention l'évolution des formations diplômantes bancaires en veillant en permanence à ce que les programmes de ces formations correspondent aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. C'est pourquoi la profession a participé, au sein du ministère de l'Éducation nationale, à la création du BP Banque dans un premier temps, à celle du BTS Banque option « marché des particuliers « et « marché des professionnels » par la suite, puis enfin à celle des licences professionnelles.

#### 1. Le BP Banque

Le BP Banque est un diplôme, délivré par le ministère de l'Éducation nationale, qui constitue la formation bancaire de premier niveau. Il permet d'élever le niveau des connaissances générales et professionnelles du personnel bancaire. Ce diplôme garde toute son utilité et de nombreuses entreprises recrutent des jeunes qu'elles forment au BP Banque.

## 2. Le BTS Banque option « marché des particuliers » et « marché des professionnels »

Le BTS Banque est un diplôme, délivré par le ministère de l'Éducation nationale, sanctionnant une formation d'enseignement supérieur. Il constitue un moyen d'accès privilégié à l'emploi dans les banques et favorise le développement de parcours professionnels pour de nombreux jeunes collaborateurs dans les filières commerciales de la banque de détail. Ce diplôme est souvent préparé par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et permet ainsi à des jeunes de niveau du baccalauréat d'accéder à un emploi de technicien des métiers de la banque.

#### 3. Les licences professionnelles Banque

Les licences professionnelles banque sont des diplômes, délivrés par le ministère de l'Éducation nationale, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés directement à l'activité professionnelle. Ces formations représentent une voie alternative d'accès à l'emploi dans les banques et sont également souvent préparées par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Créées à l'origine exclusivement pour l'alternance afin de professionnaliser des titulaires de Bac+2 universitaires non bancaires, les licences sont appelées à se développer, en alternance et en formation continue, avec les nouvelles normes européennes.

Ces formations diplômantes sont mises en œuvre, en étroit partenariat avec la branche, par le ministère de l'Éducation nationale dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail et qui associe des représentants des organisations syndicales. Qu'elles soient dispensées par le ministère de l'Éducation nationale, par le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) ou, le cas échéant, dans le cadre de centres de formation des apprentis (CFA), elles correspondent aux besoins des entreprises, le recrutement de ces jeunes diplômés non seulement en formation initiale mais également en formation en alternance (professionnalisation ou apprentissage) ayant vocation à constituer une part importante des embauches.

Pour maintenir la pertinence de ces formations qui favorisent l'employabilité dans la banque, la profession doit rester vigilante sur l'évolution de ces formations par son action permanente auprès du ministère de l'Éducation nationale, notamment par sa participation active à la 18° Commission professionnelle consultative (CPC) et au

Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER).

À cette fin, l'AFB informe la CPNE de toutes évolutions ou modifications envisagées. La CPNE en débat et peut également faire part aux pouvoirs publics de propositions concernant l'évolution de ces formations

#### Article 11: FORMATION INSTITUTIONNELLE DIPLÔMANTE

La formation institutionnelle bancaire prend plus spécifiquement place dans la gestion des parcours professionnels et ne se déroule qu'en formation continue.

#### L'ITB.

L'ITB est une formation bancaire de développement des compétences qui a pour objectif notamment de préparer les salariés à l'exercice de responsabilités ou aux métiers de management de proximité. Il constitue un vecteur important d'évolution professionnelle.

Conditions d'accès et préreguis : cette formation s'adresse principalement :

- · aux diplômés du BP Banque ou du BTS Banque, ou assimilé,
- aux titulaires de diplômes d'économie, de droit, de gestion ou de commerce de niveau Bac+2,
- aux titulaires de diplômes de niveaux supérieurs à Bac+2.

Elle implique une bonne culture de base en économie, une connaissance de concepts en comptabilité et une bonne connaissance de l'environnement bancaire.

Organisation de la formation :

- Le cycle complet de formation est réparti en principe sur deux exercices universitaires.
- La formation fait largement appel aux technologies éducatives actuelles (conférences, logiciels de simulations...). En complément des journées d'études, des outils d'autoformation pouvant prendre différentes formes sont mis à la disposition des étudiants.

Le programme de l'ITB est conçu par le CFPB, en concertation avec l'autorité qui délivre le diplôme, qui dans ce cadre examine le positionnement de ce diplôme au regard de la nomenclature européenne.

La CPNE est tenue informée et émet des avis sur les évolutions du programme ainsi que sur l'organisation des études. Les dispositions de branche relatives à la formation des étudiants de l'ITB et concernant l'organisation des journées d'études et des journées d'examens, les frais de première inscription et l'accès aux nouvelles technologies pédagogiques continuent à être appliquées à titre exceptionnel jusqu'à ce que la nouvelle formule de l'ITB ait été soumise à l'examen de la CPNE.

# Article 12 : CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

Dans la perspective de compléter les systèmes de formation de la profession, la CPNE mettra en place au moins un Certificat de qualification professionnelle (CQP) expérimental.

À partir d'un besoin de formation exprimé par les entreprises, la CPNE définira le cahier des charges de ce premier Certificat de qualification professionnelle (CQP) dont l'objectif est de jouer un rôle complémentaire aux formations diplômantes et institutionnelles existantes et de répondre à un véritable besoin identifié en matière de reconnaissance des savoir-faire des salariés de la profession. Ce CQP sera un outil qui participera à la gestion des ressources humaines des entreprises.

La CPNE assurera le suivi de ce premier CQP qui devra permettre de valider le dispositif de création de certificats de qualification professionnelle, afin d'envisager ensuite la mise en œuvre, si besoin est, d'autres CQP. En tout état de cause, les CQP doivent être adaptés en permanence aux évolutions économiques et sociales de la profession et de son environnement.

L'attribution du CQP vaut reconnaissance de la capacité du salarié à exercer un savoir-faire professionnel dans un domaine d'activité donné, après validation de ses connaissances acquises à l'aide des modules de formation et/ou, de ses compétences acquises par l'expérience professionnelle (VAE).

La CPNE examinera l'opportunité d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles.

#### Article 13: VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Dans le cadre de la création du cahier des charges d'un certificat de qualification professionnelle, la CPNE définit les modalités d'évaluation de ces actions de formation ; elle définit également les modalités de validation des acquis de l'expérience. Le processus de VAE prend en compte aussi bien les savoir-faire que les savoirs théoriques. La composition du jury doit être adaptée en conséquence.

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 992-8 du Code du travail (ancien) devenu L. 3142-4, L. 3142-5 et L. 3142-6 du Code du travail (nouveau).

Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, la branche mettra à leur disposition une rubrique d'information sur le site Internet de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

De plus, la branche demande au CFPB d'étudier la création d'un ensemble de VAE pertinent dans le cadre des formations bancaires diplômantes.

# c h a p i t r e 5 LES FINANCEMENTS MUTUALISÉS

# Article 14 : ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DES BANQUES (OPCA BANQUES)

Afin de permettre à l'OPCA Banques de pouvoir assumer les missions qui sont les siennes à l'issue de la loi du 4 mai 2004, de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et du présent accord professionnel, il est rédigé le présent chapitre V relatif aux financements mutualisés par l'organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques) qui remplace l'ensemble des dispositions de l'accord constitutif du 6 décembre 1994 ainsi que de ses avenants.

#### Article 15: CHAMP D'INTERVENTION DE L'OPCA BANOUES

L'OPCA Banques est un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du Code du travail (ancien) devenu les chapitres IV et V du titre II du livre III de la 6<sup>ème</sup> partie du Code du travail (nouveau), du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6323-1, L. 6323-2 et D. 6323-1 du Code du travail (nouveau) et du plan de formation prévu à l'article L. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-1 du Code du travail (nouveau).

Le champ d'intervention de l'OPCA Banques couvre l'ensemble des entreprises et organismes visés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1 du présent accord, leurs filiales qui ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel le souhaitent et appliquent l'intégralité des dispositions du présent accord en ce qui concerne l'ensemble des dispositifs pouvant faire l'objet d'un financement mutualisé, à l'exception du Groupe Banque Populaire et des entreprises des Départements d'Outre-Mer. Toutefois, ce champ d'intervention est étendu au Groupe Banque Populaire dès lors qu'un accord collectif conclu au sein de ce groupe le prévoit.

#### Article 16: MISSIONS DE L'OPCA BANQUES

L'OPCA Banques a pour mission de :

- 1) collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'article L. 952-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6331-2 et R. 6331-2 du Code du travail (nouveau),
- 2) collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de l'article L. 951-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6331-9, L. 6331-14, L. 6331-15, L. 6331-16 et R. 6331-9 du Code du travail (nouveau),
- 3) collecter et mutualiser, dans une section, la part éventuelle que les entreprises employant 10 salariés ou plus décident de verser à l'OPCA Banques pour financer tout ou partie de leur plan de formation, ou d'autres actions de formation.

L'OPCA délègue, par voie de convention, conformément à ses statuts, à une association de gestion dénommée «Banque-Alternance-Apprentissage » les fonctions de

collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge, et de conseil aux entreprises. Cette association de gestion, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

La convention de délégation prévoit que l'association fournit chaque année à l'OPCA, notamment l'état de la collecte et des engagements souscrits, le cas échéant par section professionnelle.

## Article 17 : COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'OPCA

Le Conseil d'administration est composé à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives. Chaque poste d'administrateur se compose d'un titulaire et d'un suppléant.

#### Article 18 : RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'OPCA

Le Conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an.

Le Conseil d'administration de l'OPCA Banques a pour rôle, dans le cadre des accords de branche et des orientations et priorités décidées en CPNE :

- 1) de gérer la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :
  - des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
  - des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA),
  - des dépenses de fonctionnement de l'association support de l'Observatoire de la branche,
  - des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,
  - des actions de formation reconnues comme prioritaires par la branche et leurs frais annexes mis en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),

- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret,
- les coûts liés à l'exercice éventuel du rôle du tuteur engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret.
- 2) de gérer la contribution légale des entreprises de 10 salariés et plus en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :
  - des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
  - les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret,
  - les coûts liés à l'exercice éventuel du rôle du tuteur engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret,
  - des actions de formation reconnues comme prioritaires par la branche et leurs frais annexes mis en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
  - des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA),
  - les dépenses de fonctionnement de l'association support de l'Observatoire de la branche.
- 3) de gérer l'éventuelle contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation en finançant notamment :
  - des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,

- d'autres actions de formation telles que le droit individuel à la formation (DIF) ou la période de professionnalisation,
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Les financements de l'OPCA Banques doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production de pièces justificatives.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces critères par l'OPCA Banques, ils peuvent être cadrés par des enveloppes budgétaires. Ces enveloppes concernent les ressources issues de la collecte des fonds perçus au titre du 2° de l'article L. 951-1 du Code du travail (ancien) devenu R. 6331-9 du Code du travail (nouveau) et du 1° de l'article L. 952-1 du Code du travail (ancien) devenu R. 6331-2 du Code du travail (nouveau).

Pour l'année 2005, une enveloppe de 35 % de ces ressources est réservée au financement des périodes de professionnalisation. Pour l'année 2006 et les années suivantes cette enveloppe sera fixée par la CPNE. L'affectation de ces fonds se fait en tenant compte de la priorité définie à l'article 22 du présent accord et des priorités fixées par tout accord professionnel de la banque.

Pour l'année 2005, une enveloppe maximum de 30 % de ces ressources est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Pour l'année 2006 et les années suivantes cette enveloppe sera fixée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe 2 au présent accord.

Des ajustements de fin de gestion annuelle entre ces enveloppes peuvent être décidés par le conseil d'administration de l'OPCA Banques.

Les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, enveloppes, taux et modulations peuvent être révisés par la CPNE.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés par accord de branche, l'OPCA Banques gère :

• l'attribution de ressources à l'Observatoire des métiers, des qualifications et

de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque,

- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance.
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Lors du dernier conseil d'administration de l'année, celui-ci analyse les soldes disponibles dans chacune des sections du plan de formation et peut décider de la mutualisation élargie dans le cadre des articles L 952-2 et R. 952-4 du Code du travail.

#### Article 19 MODALITÉS DE CONTRÔLE DE GESTION

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de l'OPCA et sur l'association de gestion.

Le contrôle de gestion s'exerce par deux commissaires aux comptes : l'un désigné par le Conseil d'administration de l'OPCA et l'autre désigné par le Conseil d'administration de l'association de gestion.

#### Article 20: DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 1994 relatif à l'OPCA Banques et de ses avenants sont maintenues pour tous les contrats en alternance et autres actions de formation en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en garantir le bon déroulement prévu dans les conditions prévalant lors de la signature des contrats ou des engagements.

Le premier alinéa de l'article 1 de l'accord constitutif du 6 décembre 1994 est maintenu jusqu'à obtention d'un nouvel agrément de l'OPCA Banques.

## Article 21 : FINANCEMENT DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

L'OPCA Banques assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- Le Conseil d'administration de l'OPCA, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, détermine chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures.
- Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par l'OPCA est fixé à 10 € et peut être révisé par la CPNE. Il peut être, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, modulé sur décision du Conseil d'administration de l'OPCA dans la limite de plus ou moins 30 %.

Toutefois, si l'OPCA Banques devait faire appel au Fonds unique de péréquation (FUP), ces conditions seraient préalablement revues afin d'être en conformité avec les exigences de cette instance.

## Article 22 : FINANCEMENT DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

L'OPCA Banques assure le financement des périodes de professionnalisation, en donnant une priorité d'abord aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise, puis aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental, dans les conditions prévues ci-après:

- Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par l'OPCA est fixé à 30 € et peut être révisé par la CPNE. Il peut être modulé, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision du Conseil d'administration de l'OPCA, dans la limite de plus ou moins 30 %.
- Le Conseil d'administration de l'OPCA détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures.

Toutefois, si l'OPCA Banques devait faire appel au Fonds unique de péréquation (FUP), ces conditions seraient préalablement revues afin d'être en conformité avec les exigences de cette instance.

### L'ENTREPRISE MOTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

chapitre 6

#### INSTANCES REPRÉSENTATIVES DANS L'ENTREPRISE

#### Article 23 : INSTANCES REPRÉSENTATIVES DANS L'ENTREPRISE

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

Cet esprit de concertation se traduit dans les banques notamment par l'attribution de moyens de fonctionnement qui constituent un minimum professionnel et n'ont pas vocation à s'ajouter à des dispositions d'entreprise plus favorables.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins deux cents salariés, il est obligatoirement créé une Commission de formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 432-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 2323-33 et suivants du Code du travail (nouveau) et le suivi des plans de formation. Les attributions de cette commission, sont définies à l'article L. 434-7 du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-26 du Code du travail (nouveau). Elle a notamment le rôle d'étude des moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation, celui de participation à l'information, et celui d'étude des problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Elle est un lieu d'échange particulièrement approprié où les partenaires sociaux peuvent confronter leurs points de vue. À défaut de règles établies au niveau de l'entreprise, ses membres sont désignés par les membres des comités d'entreprise ou d'établissement. Ils reçoivent l'ensemble des informations prévues à l'article D. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu D. 2323-5 du Code du travail (nouveau).

Leur nombre dépend de la taille des entreprises ou établissements :

• de 200 à 499 salariés	3
• de 500 à 999 salariés	5
• de 1 000 à 4 999 salariés	7
• de 5 000 salariés et plus	9

À l'occasion de chacune des séances annuelles plénières, prévues par la loi, du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, il est prévu une réunion préalable de la Commission de formation.

Il est accordé à chaque membre de la Commission de formation un temps forfaitaire de 3 heures avant chacune des deux réunions obligatoires prévues à l'article L. 934-4 du Code du travail (ancien) devenu L. 2323-34 du Code du travail (nouveau), aux fins de leur préparation.

Dans les autres entreprises, quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité d'entreprise peut aussi créer une telle commission.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise ou d'un comité d'établissement, il est accordé à chaque membre titulaire un temps forfaitaire de 3 heures avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation prévues à l'article L. 934-4 du Code du travail (ancien) devenu L. 2323-34 du Code du travail (nouveau), aux fins de leur préparation.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant plus de 50 salariés, il est accordé aux délégués syndicaux, à raison d'un délégué par organisation syndicale, un temps forfaitaire de 3 heures avant chacune des deux réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation prévues à l'article L. 934-4 du Code du travail (ancien) devenu L. 2323-34 du Code du travail (nouveau), aux fins de leur préparation.

Une formation dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la Commission de la formation ou, en l'absence de commission de la formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

### chapitre 7 PLAN DE FORMATION

#### **Article 24: PLAN DE FORMATION**

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforceront d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscient de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les employeurs seront particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci pourraient avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

Le plan de formation se structure en trois catégories :

- Les actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail qui sont des actions nécessaires à la prise et à la tenue du poste de travail.
- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi qui sont principalement les formations liées à l'évolution du métier du salarié, notamment au regard des évolutions professionnelles, des évolutions technologiques et des modifications organisationnelles.
- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui apportent au salarié des compétences qui pourraient être utilisées dans un autre contexte professionnel.

Dans tous les cas, les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les trois catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

Les actions de formation relevant de la première et de la deuxième catégorie sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, pour la deuxième catégorie, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par an. Les heures correspondant à ce dépassement sont traitées conformément à l'article L. 932-1 II du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-4 du Code du travail (nouveau).

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, avec leur accord écrit, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an, conformément aux articles L 932-1 du Code du travail (ancien) devenus L 6321-6 du Code du travail (nouveau) et 3-2 de l'Accord national interprofessionnel

du 5 décembre 2003. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation. Il définit également par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du III de l'article L. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-6 du Code du travail (nouveau) ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie au III de l'article L 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L 6321-10 du Code du travail (nouveau), soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles qui sont effectuées en dehors du temps de travail ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures à 5 % de leur forfait

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 et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

#### chapitre 8

### PROFESSIONNALISATION: CONTRATS ET PÉRIODES

#### Article 25: LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

#### article 25-1 : Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et particulièrement lorsque ces publics, tels ceux définis dans le préambule du présent accord, ne bénéficient pas d'une qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 6314-1 du Code du travail (nouveau) et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

À ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui permette l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier repère de la Convention collective.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur ou un accompagnateur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise, tel que défini aux articles 27-1 et 27-2 du présent accord.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle, validée par la CPNE, figure en annexe 1 du présent accord. Elle pourra être revue ou complétée par cette commission.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées,
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises,

• un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire, conformément à l'article 27 du présent accord.

# article 25-2 : Publics pouvant bénéficier d'une action de professionnalisation

L'action de professionnalisation est ouverte aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ou 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 relevant notamment des métiers repères de la Convention collective.

Elle est également accessible aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Conformément au préambule du présent accord, les jeunes et les demandeurs d'emploi, dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle, font partie des publics prioritaires.

#### article 25-3 : Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut aller jusqu'à 25 %, et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCA Banques qui reçoit le contrat de professionnalisation émet un avis sur la conformité dudit contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités et des enveloppes budgétaires fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

L'action de professionnalisation peut être renouvelée une fois, notamment en cas de maternité, maladie, accident du travail ou de trajet ayant entraîné une incapacité de travail du salarié de plus de quatre semaines. Elle est renouvelée en cas de défaillance de l'organisme de formation ou prolongée de la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues, en ce cas la prise en charge par l'OPCA Banques est prolongée d'autant.

#### article 25-4 : Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6325-1 du Code du travail (nouveau), perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou, à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L 981-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6325-1 du Code du travail (nouveau), âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération

minimale prévue par les dispositions de la Convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *prorata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en viqueur dans l'entreprise.

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

#### article 25-5 : Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu au titre de l'article L. 122-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 1242-3 du Code du travail (nouveau) pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 25-3 du présent accord, l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

#### article 25-6 : 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. Il est informé également des orientations possibles à l'issue dudit contrat.

Le Conseil d'administration de l'OPCA Banques affecte une part de son budget d'information à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Un suivi de cette mission d'information est effectué par la CPNE.

#### article 25-7: Forme du contrat de professionnalisation

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un contrat écrit qui, outre les mentions légales et réglementaires obligatoires, précise notamment :

- Sa nature (à durée déterminée ou indéterminée).
- Sa durée lorsque celle-ci est déterminée, ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel.
- La durée de la période d'essai.
- La durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée.
- Le niveau de formation du bénéficiaire 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 recherché.
- 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.
- Le nom et l'emploi occupé par le tuteur ou l'accompagnateur prévus à l'article 27 du présent accord.

#### Article 26 : LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

#### article 26-1 : Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou la CPNE :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié,
- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 6314-1 du Code du travail (nouveau),

- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier repère de la Convention collective,
- de participer au développement des compétences du salarié,
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l'égalité d'accès à la formation.

Les objectifs ci-dessus déterminés peuvent être révisés par la CPNE.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

#### article 26-2 : Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :
  - les salariés d'un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans au sein de l'entreprise,
  - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique, de quarante-deux heures ou plus.
- Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise.

- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental.
- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail (ancien) devenu L. 5212-13 du Code du travail (nouveau).

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés

#### article 26-3 : Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation se déroulent sur le temps de travail. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, telles que définies à l'article 24 du présent accord, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre-vingts heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit par écrit, avec le salarié, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait

aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an maximum à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### Article 27: LA FONCTION TUTORALE

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 981-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6325-1 du Code du travail (nouveau) et des salariés en périodes de professionnalisation mentionnés à l'article L. 982-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6324-1 du Code du travail (nouveau).

La fonction tutorale a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation et tout particulièrement :

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

Cette fonction est assurée pendant le temps de travail. Elle peut être confiée à un tuteur (article 27-1). À défaut de tuteur, elle est obligatoirement assurée par une équipe tutorale comprenant un accompagnateur (article 27-2).

#### article 27-1 : Le tuteur

Le tuteur exerce l'ensemble de la fonction tutorale décrite à l'article 27 ci-dessus.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Il doit avoir de l'expérience dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation

visé et posséder des qualités pédagogiques permettant la transmission des compétences et le partage des savoirs et des pratiques nécessaires pour atteindre cet objectif. Il ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que deux bénéficiaires en même temps.

En outre, si cela s'avère nécessaire, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de la fonction tutorale est mise en œuvre.

L'OPCA Banques, en vertu de l'article L. 983-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6332-14 du Code du travail (nouveau), prend en charge les actions de formation spécifique des tuteurs et l'exercice de leur fonction tutorale sur la base des forfaits horaires suivants :

- La fonction tutorale est financée dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire de contrat ou de période de professionnalisation, pour une durée maximale de six mois.
- La formation du tuteur est financée dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures.

Ces forfaits pourront être révisés par la CPNE.

#### article 27-2 : L'équipe tutorale et l'accompagnateur

Pour organiser et mettre en œuvre la fonction tutorale telle que décrite ci-dessus, les entreprises, en tenant compte des compétences nécessaires à l'exercice de cette fonction, constituent, en fonction de l'action de professionnalisation et de leur organisation, une équipe tutorale comprenant un accompagnateur.

Dans le cadre des contrats de professionnalisation, l'accompagnateur, désigné parmi les salariés volontaires de l'entreprise, assure un suivi de proximité des bénéficiaires. Il doit posséder des qualités pédagogiques lui permettant la transmission de compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste. Il ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que deux bénéficiaires en même temps.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, l'entreprise définit — notamment pour les salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plusieurs années — le rôle de l'accompagnateur, en tenant compte des spécificités de l'action de formation, avant le départ en formation du bénéficiaire.

En outre, si cela s'avère nécessaire, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de la fonction tutorale est mise en œuvre.

#### chapitre 9

#### **APPRENTISSAGE**

#### Article 28 : DÉVELOPPEMENT ET OBJECTIFS DE L'APPRENTISSAGE

L'AFB a signé un accord-cadre national pour le développement de l'apprentissage, le 19 avril 2005, avec le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, les réseaux consulaires, plusieurs organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et 18 autres branches professionnelles ou organisations d'employeurs. Cet accord vise à développer et à diversifier fortement l'apprentissage dans les cinq années à venir.

Par la signature de cet accord, la branche affirme son intention de développer l'apprentissage qui, tout comme la professionnalisation, est, non seulement, une voie importante de recrutement, mais aussi une filière diplômante bien adaptée à ses importants besoins de formation qualifiante.

Ce développement favorisera l'insertion de jeunes qui ont, soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail. La préparation par la voie de l'apprentissage du BTS banque, d'une part, et des licences professionnelles, d'autre part, est, à ce titre, tout à fait adapté.

L'apprentissage est aussi un moyen de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes, car il prépare également à de nombreux diplômes, de niveau maîtrise, DESS ou master. Ainsi, plusieurs écoles de commerce offrent la possibilité de préparer leur diplôme dans le cadre de l'apprentissage.

L'implication de la branche dans le développement de l'apprentissage se traduit aussi par :

 une participation à l'élaboration des mesures gouvernementales visant à mettre en œuvre l'accord-cadre que nous avons signé le 19 avril 2005, notamment au travers de la signature d'un accord-cadre avec le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale sur le développement de l'apprentissage dans le secteur bancaire.

- la poursuite de l'implication de l'OPCA Banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections en veillant à ce que le financement de l'OPCA ne favorise pas le désengagement d'autres acteurs de l'apprentissage.
- un développement de la présence de la profession dans les CFA et auprès des Pouvoirs publics régionaux. Pour ce faire, la branche s'appuiera notamment sur les échelons locaux du Centre de formation de la profession bancaire (CFPB).

La CPNE sera informée des évolutions au niveau national et de la mise en œuvre de l'accord-cadre. Il lui appartiendra éventuellement en tant que de besoin de réguler l'effort financier de l'OPCA.

Enfin la profession bancaire sera constamment à la recherche d'actions novatrices, couvrant tous les niveaux de formation, en ayant constamment le souci de l'adéquation des formations aux emplois disponibles dans les entreprises.

#### Article 29: MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, qui relève de la formation initiale. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enreqistré au répertoire national des certifications professionnelles.

#### article 29-1 : Durée du contrat

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés reconnus par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

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

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

Un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un 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.

#### article 29-2 : Tutorat et évaluation

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », la fonction de tuteur 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. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, 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.

## LE SALARIÉ ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT DE SES COMPÉTENCES

## c h a p i t r e 1 0 LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

#### Article 30: PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le droit individuel à la formation (DIF) est mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son entreprise. C'est un outil privilégié qui permet au salarié qui le souhaite d'être acteur de son évolution professionnelle.

Le salarié choisit une action de formation professionnelle inscrite dans le champ des actions définies dans le livre IX du Code du travail, et dans le champ des orientations soumises à la consultation du Comité d'entreprise conformément à l'article L. 934-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 2323-33 du Code du travail (nouveau).

L'action de formation professionnelle envisagée dans le cadre du droit individuel à la formation peut s'articuler comme complément d'actions réalisées dans le cadre du plan de formation ou d'une période de professionnalisation. Elle a également vocation à concourir à l'obtention de prérequis pour certaines formations, de diplômes, de titres ou de qualifications, ou de permettre la mise en œuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Au titre de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, le droit individuel à la formation (DIF) exercé pour des formations contribuant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, ainsi que celui pris dans le cadre d'une période de professionnalisation sont considérés comme prioritaires au regard des dispositions de l'article 18 du présent accord relatives au financement par l'OPCA Banques. Ces priorités peuvent être révisées par la CPNE.

Les parties signataires encouragent les entreprises à veiller à l'égalité d'accès des salariés, notamment entre les femmes et les hommes, et à celui des handicapés, au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

#### Article 31 : BÉNÉFICIAIRES

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre 1<sup>er</sup> du livre 1<sup>er</sup> et au chapitre 1<sup>er</sup> du titre VIII du Livre IX du Code du travail, disposant d'une d'ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation.

Le salarié employé en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier, à son initiative et en accord avec son employeur, à l'issue du délai de quatre mois fixé au b de l'article L. 931-15 du Code du travail (ancien) devenu R. 6322-20 du Code du travail (nouveau), d'un droit individuel à la formation (DIF) prorata temporis. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 du Code du travail (ancien) devenu L. 6322-30 du Code du travail (nouveau), assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due au salarié.

#### **Article 32: DROITS INDIVIDUELS**

#### article 32-1 : Calcul des droits

Le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, hors exclusions prévues à l'article 31, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée minimum de vingt heures, cumulable sur 6 ans. Ce droit annuel et les heures non entièrement utilisées dans une année sont cumulables dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation acquise chaque année est calculée *prorata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail. Toutefois, lorsque la durée du travail du salarié est d'au moins 80 % d'un temps plein, le droit est identique à celui d'un salarié à temps plein. Ces droits peuvent être cumulés également dans la limite de 120 heures.

En cas d'embauche en cours d'année et quelle que soit la date d'entrée, le salarié bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

En cas de départ du salarié en cours d'année, sauf licenciement pour faute grave ou lourde, le droit du salarié est calculé *prorata temporis*.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est suspendu, et pour autant que le salarié n'acquière pas de droit dans une autre entreprise, il continue à acquérir des droits individuels à la formation (DIF) dans les mêmes conditions qu'il continue à acquérir des droits à ancienneté en application de la loi, de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, ou des règles propres à l'entreprise.

#### article 32-2 : Transférabilité des droits

Quand un salarié, relevant du champ d'application du présent accord, est licencié économique et qu'il retrouve, dans les douze mois suivant la date de la rupture de son contrat de travail, un emploi dans une entreprise relevant du même champ d'application, alors, il peut transférer le solde de ses droits acquis et non utilisés au titre du droit individuel à la formation (DIF) dans la précédente entreprise. Dans ce cas, l'entreprise de départ atteste des droits acquis et non utilisés du salarié au titre du droit individuel à la formation (DIF), à charge pour le salarié de fournir cette attestation à son futur employeur. Lorsque le salarié est embauché sous contrat à durée indéterminée, l'entreprise ayant procédé à l'embauche augmente son droit individuel à la formation (DIF) des droits ainsi transférés.

#### Article 33 : PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le calcul des droits individuels à la formation se fait par année civile.

Le salarié, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet qui justifie au 7 mai 2005 d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie à compter de cette date d'un droit individuel à la formation de 20 heures.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, ce salarié bénéficiera d'un droit de 40 heures, au lieu de 34 heures, diminué du nombre d'heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005.

Pour le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, exerçant son activité à un temps partiel inférieur à 80 % d'un temps plein, ou ayant acquis un an d'ancienneté après le 7 mai 2005, ou ayant eu une suspension du contrat de travail telle que définie à l'article 32-1 du présent accord, ce droit au 1<sup>er</sup> janvier 2006 est calculé *prorata temporis*.

## Article 34 : INFORMATION DES SALARIÉS ET DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Annuellement, chaque salarié en contrat à durée indéterminée, est informé par écrit, sur tout support, du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation

L'entreprise informe le salarié en contrat à durée déterminée, au moment de son embauche, des modalités définies à l'article L. 931-20-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 6323-3 du Code du travail (nouveau) lui permettant d'exercer son droit individuel à la formation (DIF) et précise l'adresse de l'organisme paritaire dont elle relève et auquel il doit s'adresser pour la prise en charge de son droit individuel à la formation (DIF).

L'employeur communique chaque année au Comité d'entreprise, dans le cadre de son bilan annuel de la formation, des informations sur le nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur droit individuel à la formation (DIF), le nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du droit individuel à la formation, leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et en distinguant les techniciens et les cadres

## Article 35 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

La mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le droit individuel à la formation (DIF) institué par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, repris par la loi du 4 mai 2004 permet une coaction du salarié et de l'employeur en matière de formation professionnelle.

Dans cet esprit, afin d'aider le salarié à choisir librement une action de formation dans le cadre de son droit individuel à la formation (DIF), l'entreprise peut mettre à sa disposition, une liste explicitement non exhaustive, d'actions éligibles à ce titre. Lorsqu'elle existe, cette liste fait l'objet d'une communication aux instances représentatives du personnel suivant les modalités définies au sein de l'entreprise.

Lorsque le salarié souhaite suivre une formation dont la durée excède ses droits acquis, l'employeur peut, s'il le souhaite, prendre en charge le complément au titre du plan de formation.

L'employeur assure l'information des salariés et gère les démarches nécessaires à la bonne réalisation de l'action acceptée. Il est tenu de mettre en œuvre le droit individuel à la formation (DIF). Pour cela il en définit les modalités de mise en œuvre, par exemple les procédures de dépôt des demandes, de planification des actions de formation, de vérification du respect des conditions d'inscription, et de choix de l'organisme.

Le choix de l'action de formation est arrêté entre le salarié et son employeur, par accord écrit, sur tout support, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

En tout état de cause et quelles que soient les modalités de mise en œuvre décidées par l'employeur, ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse par écrit à compter de la réception de la demande du salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de rupture du contrat de travail, le droit individuel à la formation (DIF) est utilisable dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 933-6 et L. 321-4-2.1 du Code du travail (ancien) devenus L. 6323-17 à L. 6323-20 et L. 1233-66 du Code du travail (nouveau).

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié, s'il en a fait la demande avant la fin de son préavis, doit utiliser ses droits à DIF dans les 12 mois suivant la date de rupture de son contrat.

#### **Article 36: DÉROULEMENT DES ACTIONS**

Pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, les signataires du présent accord décident que :

- par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les actions au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être effectuées sur le temps de travail,
- les actions relevant de la liste des actions prévue au troisième alinéa de l'article 35 du présent accord peuvent également être réalisées sur le temps de travail, dans les conditions définies par l'entreprise.

Les heures effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Toutefois, dans les autres cas, les actions de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience, au titre du droit individuel à la formation

(DIF) s'exercent, de par la loi, sans préjudice de ce que peut prévoir un accord d'entreprise, en dehors du temps de travail.

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation telle que définie au III de l'article L. 932-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 6321-10 du Code du travail (nouveau), soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

Pendant la durée de l'action, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### Article 37: FINANCEMENT

Les frais de formation, d'hébergement et de transport, ainsi que le montant de l'allocation de formation s'il y a lieu, correspondant aux droits utilisés sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

En application de l'article L. 933-5 du Code du travail (ancien) devenu L. 6323-12 du Code du travail (nouveau), lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise, assure, si le salarié lui en fait la demande, par priorité, la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme, dans la limite des heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées par l'intéressé, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures de formation prévues à l'action accordée ainsi que les frais de formation calculés conformément à l'article L. 933-5 du Code du travail (ancien) devenu L. 6323-12 du Code du travail (nouveau) sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation telle que déterminée à l'article 21 du présent accord.

Les heures restant non utilisées à l'issue de cette formation sont capitalisées par le salarié dans la limite du plafond de 120 heures, sans préjudice de ce que peut prévoir un accord d'entreprise.

#### chapitre 11

#### LES OUTILS INDIVIDUELS

#### Article 38 : BILAN DE COMPÉTENCES

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions des articles R. 900-1 à R. 900-3 du Code du travail (ancien) devenus R. 6321-2, R. 6322-32 et R. 6322-39 du Code du travail (nouveau).

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens de l'article L. 900-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 6313-10 du Code du travail (nouveau), est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le salarié qui souhaite suivre un bilan de compétences doit répondre aux conditions requises par les dispositions légales et conventionnelles. Il en fait la demande auprès de l'organisme paritaire agréé par l'État au titre du congé individuel de formation auquel l'employeur verse sa contribution destinée aux financements des congés individuels de formation.

Toutefois, en cas de refus de prise en charge par ledit organisme, les salariés après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, ainsi que ceux dont le poste de travail disparaîtrait, peuvent alors demander, à leur employeur, de suivre un bilan de compétences au titre du DIF.

Un bilan de compétences peut également trouver sa place dans un programme de formation individualisé, à l'intérieur d'une période de professionnalisation. En ce cas, il peut faire l'objet d'un financement de l'OPCA proportionnellement au nombre d'heures facturées et dans la limite de ses moyens financiers.

#### Article 39: PASSEPORT FORMATION

Le passeport formation est un outil qui permet au salarié de recenser les éléments de sa carrière professionnelle, 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, obtenues 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 continue,
- 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.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation sur le support de son choix, comme le curriculum vitae européen (europass) par exemple, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Dans la mesure du possible, l'entreprise accorde son concours pour faciliter l'établissement du passeport.

Lorsque l'avenant interprofessionnel, définissant les conditions de mise en œuvre du passeport prévu dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, sera conclu, et, afin d'accompagner les salariés qui souhaitent établir leur passeport formation, la branche mettra à leur disposition, sur le site Internet de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, une rubrique d'information.

#### **Article 40 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, et notamment

de sa formation, l'accord national interprofessionnel de 5 décembre 2003 prévoit que tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise, bénéficie, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Dans la profession bancaire, les salariés bénéficient d'ores et déjà, tous les deux ans, d'un entretien d'évaluation professionnelle (article 36 de la Convention collective de la banque) au cours duquel sont notamment abordés les besoins de formation du salarié et ses attentes en matière d'évolution professionnelle.

Sans mettre en place un entretien supplémentaire, il est nécessaire de permettre au salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique d'identifier clairement le contenu des échanges concernant l'évolution professionnelle du salarié, le développement de ses compétences ainsi que ses besoins éventuels de formation ; dans ce but, il sera établi par l'entreprise un support formalisant distinctement ces échanges et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support sera proposé à la cosignature des parties.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

L'entreprise peut, si besoin est, prévoir à tout moment un entretien supplémentaire.

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

#### Article 41 : CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation fixées par les articles L. 931-1 et suivants du Code du travail (ancien) devenus L. 6322-1 et suivants du Code du travail (nouveau) relatifs à ce congé et par les articles 2-15 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003

#### **DISPOSITIONS FINALES**

## chapitre 1 2 DISPOSITIONS FINALES

#### Article 42 : CARACTÉRISTIQUE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif et il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un bilan de l'accord sera fait au plus tard le 30 juin 2008 afin de servir de support à la négociation triennale sur la formation professionnelle.

#### Article 43 : DURÉE DE L'ACCORD

L'accord du 5 juillet 2000 a cessé de produire ses effets le 5 juillet 2005.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### annexe I

#### LISTE DES TITRES ET DIPLÔMES

#### **BP BANOUE**

#### CYCLE CCI (NIVEAU BAC)

Cycle technicien opération vente à distance

#### BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL (BAC PRO)

Vente – Représentation Commerce – Services Bureautique Comptabilité

#### BACCALAURÉAT SCIENCES ET TECHNOLOGIES TERTIAIRES (BAC STT)

Informatique et gestion Action et communication commerciale Comptabilité et gestion Action et communication administrative

#### CYCLE (NIVEAU BAC + 2)

Cycle supérieur opérations de télévente CCI Technicien supérieur en maintenance informatique

#### **BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR (BTS)**

Banque

Négociation et Relation Client (Force de vente)

Management Unités Commerciales (action commerciale)

Comptabilité - Gestion

Informatique

Assistant de gestion PME-PMI

Commerce International

Communication

Assistante de Gestion

Assistante de Direction

Informatique

Informatique de Gestion

#### DIPLÔME UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (DUT)

Techniques de commercialisation

Gestion des Entreprises et des Administrations

Informatique

Carrières Juridiques

Statistiques et traitement informatique des données

#### DIPLÔME DE TECHNOLOGIE APPROFONDIE (DTA)

Vente de produits et services financiers Produits financiers

Gestion financière

Gestion de trésorerie

#### DIPLÔME D'ÉTUDES UNIVERSITAIRE DE SCIENCES ET TECHNIQUES (DEUST)

Action commerciale Banque-Assurances

Banque : organismes financiers et de prévoyance

Commercialisation des produits financiers

Finances, Administration, Comptabilité

#### DIPLÔME PRÉPARATOIRE AUX ÉTUDES COMPTABLES ET FINANCIÈRES (DEPCF)

#### DIPLÔME D'ÉTUDES COMPTABLES ET FINANCIÈRES (DECF)

#### LICENCE

Professionnelle de la banque

Professionnelle banque et assurance

Professionnelle des ressources humaines

Professions documentation

Professionnelle Back-office

#### MAÎTRISE

Management

**IUP** Banque Finance

Ingénierie Banque Finance

Banque Finance

Ingénierie Banque Finance Assurance

Informatique de Gestion Appliquée aux Entreprises (Miage)

IUP Banque Finance de Commerce

Achat

Administration du personnel

Sciences de aestion

Administration des institutions

IUP Administration et Gestion des PME/PMI

#### CYCLE (NIVEAU BAC + 4)

Certificat d'Études Supérieures Commercial et Marketing

MST

MSTCF

#### DESS

Gestion de patrimoine

Organisation - contrôle - activités de marchés financiers

back-office/middle-office

Banque de détail

Négoce et ingénierie patrimoniale

Audit interne

Communication

Administration des entreprises

Vente

Banque finance et négoce international

Finance d'entreprise

Ressources Humaines

Finance entreprise

Contrôle de gestion et audit

Informatique

Juriste de droit social

Contrôle, organisation des activités de marché

Marketing

Banque Finance

Fiscalité internationale

Droit des assurances

Contrôle de gestion des services

Gestion des instruments financiers

Ingénierie patrimoniale

Management et NTIC

Système d'information et connaissance

#### ÉCOLES DE COMMERCE ET MASTER

Audit et gestion des risques

Back-office

Back/Middle-Office

Banque de détail

Négociation ingénierie patrimoniale

Gestion de patrimoine

Droit

Management des systèmes d'information

FSSFC.

#### ÉCOLES D'INGÉNIEURS

#### **AUTRES FORMATIONS OUALIFIANTES**

Assistant commercial Import Export

Certificat Administrateur réseau

Journaliste d'entreprise

Webdesigner

Webmaster

annexe II

#### **LISTE DES CFA**

modifiée par délibération adoptée dans le cadre de la CPNE en date du 15 juin 2007

ÉCOLE	ADRESSE	СР	VILLE
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	43-45, avenue de Clichy	75017	PARIS
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	Technoparc des Bocquets Immeuble Pascal 170, allée Robert Lemasson BP 446	76235	Rouen Bois- Guillaume
CFA Banques et Finances	10, quai de la Paludate hall B	33800	BORDEAUX
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	12, Place du Parlement	31000	TOULOUSE
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	103, avenue Henri Fréville BP 70122	35201	RENNES Cedex 2
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	Maison de la finance 91, avenue de la Libération	54000	NANCY
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	8, Place Jean Monnet	45000	ORLÉANS
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	36, rue Molière	69006	LYON
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	Immeuble « Horizon » 12, rue Gaëtan Rondeau	44200	NANTES
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	Tour Méditerranée 65, avenue Jules Cantini	13006	MARSEILLE
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	Immeuble Mercury 30, Place Salvador Aliendé	59650	VILLENEUVE D'ASCQ
CFA Banques Picardie			
CFA des Métiers de la Banque et de la Finance	6, Grand'Rue	67000	STRASBOURG
CFA Banques Bourgogne			

Fait à Paris, le 8 juillet 2005, en dix exemplaires.

**Association Française** des Banques

Fédération CFTC Banques

Clarde 7 ACE

Fédération Française des Syndicats **CFDT Banques et Sociétés Financières**  Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

Team dare COULANY

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la banque et de l'assurance

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

Serve it GAGNON

237



## ACCORD DU 11 JANVIER 2006 MODIFIANT L'ANNEXE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

(Modifié par l'accord du 8 mars 2010, voir page 354)

#### Article 1

Les dispositions de l'annexe V de la Convention collective de la banque sont remplacées par celles figurant en annexe du présent accord.

#### Article 2

En cas d'évolution significative affectant les métiers repères, les signataires conviennent de se réunir afin d'examiner en commission paritaire de la banque d'éventuelles modifications de l'annexe V. En tout état de cause, ils examineront les évolutions à lui apporter avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 11 janvier 2006, en douze exemplaires.

Association Française des Banques

Idu ariu

Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière

Serge U. GAGNOA

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés financières

A

Fédération CFTC Banques

J.

Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Marchy

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC





## ACCORD DU 27 MARS 2006 MODIFIANT L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)

#### Préambule

Les signataires ont pris connaissance de l'avis favorable exprimé par les membres du conseil de surveillance paritaire lors de sa séance du 19 décembre 2005 à la fusion absorption des fonds communs de placement d'entreprise dédiés banque avec des fonds multi-entreprises ayant des caractéristiques équivalentes, et modifient en conséquence l'accord du 7 juillet 2003 relatif au PEI de branche.

#### Article 1

Les trois premiers alinéas de l'article 6 de l'accord du 7 juillet 2003 relatif au PEI de branche sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

- « Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE monétaire ou diversifiés, soit purs soit profilés suivants :
  - FCPE « PACTEO LABEL » compartiment PACTEO LABEL SÉCURITÉ (monétaire euro), fonds profilé en gestion classique,
  - FCPE « FRUCTI ISR RENDEMENT SOLIDAIRE » (diversifié, à dominante obligataire), fonds profilé en gestion socialement responsable,
  - FCPE « FRUCTI ISR ÉQUILIBRE » (diversifié, à proportion identique actions et obligations/placements monétaires), fonds profilé en gestion socialement responsable,
  - FCPE « FRUCTI AVENIR 4 » (diversifié, à proportion identique actions et obligations/placements monétaires), fonds profilé en gestion classique,
  - FCPE « PACTEO LABEL » compartiment PACTEO LABEL DYNAMIQUE (diversifié, à dominante actions), fonds profilé en gestion socialement responsable.

Les gérants des fonds sont Crédit Agricole Asset Management et Natexis Asset Management.

Les dépositaires des avoirs des FCPE sont le CAIS-BANK et Natexis Banques Populaires. »

#### Article 2

Le dernier alinéa de l'article 9 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Les teneurs de compte sont CREELIA et Natexis Interépargne. »

#### Article 3

L'article 7 est rédigé comme suit :

#### « 7. Conseils de surveillance des FCPE

Chaque fonds commun de placement d'entreprise visé à l'article 6 de l'accord du 7 juillet 2003 comporte un conseil de surveillance paritaire fonctionnant conformément aux dispositions prévues par le règlement de chacun des fonds. »

#### Article 4

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Les frais de fonctionnement des conseils de surveillance sont pris en charge conformément aux règlements des fonds. »

#### Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 6

Les règlements des fonds communs de placement concernés sont annexés au présent accord.

Fait à Paris, le 27 mars 2006, en douze exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

blu Chair

Sory ULGACHOA

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières **Fédération CFTC Banques** 

0.

·

Syndicat National de la Banque

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la banque et de l'assurance

que et du Crédit SNB - CFE - CGC

## ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE



(Étendu par arrêté du 22 juin 2007 - JO du 4 juillet 2007)

#### Préamhule

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la banque affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Conscients de la nécessité d'avoir une base commune d'analyse et de discussions, ils ont créé un groupe technique paritaire afin de se mettre d'accord sur les indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe s'est réuni à plusieurs reprises ; il a produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque qui a été distribué à l'ensemble des partenaires sociaux en 2004 et en 2006. La structure de ce rapport tel que défini par le groupe technique paritaire figure en annexe du présent accord. De plus au cours de ces réunions paritaires, il a été convenu d'aborder la négociation professionnelle dans l'ordre des dispositions de l'accord national interprofessionnel.

Les partenaires sociaux constatent que la profession emploie 55 % de femmes et que celles-ci représentent 36 % des cadres contre 31 % au niveau interprofessionnel. Au niveau de la profession, cette disparité est, en grande partie, due à la vague de recrutements des années 1970 qui a fait une place importante aux femmes mais sur des emplois peu ou moins qualifiés. La part des femmes dans la population cadre progresse fortement, 5 points en 6 ans, en passant de 31 % en 2000 à 36 % en 2005. Cette évolution très positive doit être confortée dans les années à venir.

Les partenaires sociaux de la banque ont d'ores et déjà inscrit, dans l'accord relatif à la formation continue tout au long de la vie du 8 juillet 2005, ci-après dénommé

« accord formation », des mesures visant à favoriser l'égalité professionnelle telles que : la création de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, des aménagements des règles d'acquisition du Droit Individuel à la Formation (DIF) et des priorités de prise en charge par l'OPCA Banques pour les salariés ayant été absents dans le cadre de la maternité comme de la parentalité.

Tout en considérant positivement les évolutions en cours et les mesures déjà prises par la branche tant par la Convention collective du 10 janvier 2000 dans son article 23 que par l'accord de branche formation, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils conviennent en conséquence par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 132-12 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-3 du Code du travail (nouveau), de définir des principes et de mettre en œuvre des dispositions visant à améliorer l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation professionnelle continue, à mettre en œuvre des politiques actives en ce domaine.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif, après en avoir effectué l'analyse, de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici le 31 décembre 2010.

#### chapitre 1

### CHAMP DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la Banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E.

À titre transitoire, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui, à la date de sa signature, ont d'ores et déjà conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce, pour la durée prévue du dit accord d'entreprise.

# ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET COMMUNICATION DE LA BRANCHE SUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque établit, chaque année, au niveau de la profession, un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ce rapport contient un certain nombre d'indicateurs dont les rubriques figurent en annexe.

Sur la base de ces indicateurs, les partenaires sociaux de la branche :

- se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées;
- visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque a pour mission d'examiner les filières qui comportent un déséquilibre important entre les sexes. Ces observations pourront permettre à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de faire des propositions en termes de sensibilisation pour rééquilibrer la part respective des femmes et des hommes. L'Observatoire est le support naturel de la communication de branche sur l'accès égalitaire aux métiers de la banque. Aussi les entreprises diffusent l'adresse du site Internet de l'Observatoire afin que les salariés puissent accéder à l'information.

Dans chacune des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce dernier est présenté aux représentants des salariés et fait l'objet d'une

information des salariés, ce qui constitue un des axes principaux de la communication de branche dans ce domaine.

De même, la diffusion auprès des représentants des salariés, tous les 3 ans, du rapport professionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la banque, est un engagement sans équivoque sur la volonté de la profession.

La communication sur l'égalité professionnelle dans les banques est aussi l'occasion de favoriser l'équilibre de la structure des effectifs :

- par une diffusion plus large de la description des métiers les plus qualifiés concernés ainsi que des qualifications requises pour les exercer afin de favoriser la mixité professionnelle;
- par une information large auprès des salariés du résultat des études de l'Observatoire sur les évolutions professionnelles pratiquées dans les banques afin de favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur des métiers bancaires.

Les impératifs relatifs à l'égalité professionnelle sont pris en compte dans l'ensemble des négociations de branche et en particulier concernant les salaires, l'emploi et la formation professionnelle.

chapitre 3

#### **RECRUTEMENT**

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (y compris l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lors du recrutement la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Les forums sur l'emploi bancaire organisés par la profession ainsi que les formations mises en œuvre par le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) intègrent l'objectif de mixité professionnelle. La branche prendra les contacts nécessaires avec l'Éducation Nationale pour que cette dernière prenne en compte cette préoccupation dans ses cursus de formation.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux sur la base des indicateurs prévus dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque examinera, particulièrement dans les petites entreprises, la situation des femmes et des hommes en regard du recrutement.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les trois ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et par type de contrat. En cas de déséquilibre important constaté dans les recrutements, les délégués du personnel de l'entreprise étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront faire des propositions d'actions visant à réduire celui-ci.

#### chapitre 4

### FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### 4.1 : L'égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base du rapport annuel sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans la banque.

Les données de ce rapport notamment concernant les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établies en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle sont complétées des travaux de l'Observatoire.

Afin de préparer la prochaine négociation triennale de branche, ces informations seront transmises à la CPNE pour lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

En outre, la branche professionnelle veille particulièrement à l'égalité d'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion de femmes et d'hommes accédant aux périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA Banques.

Il est recommandé aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charqe devant être gardés.

Pour l'organisation des stages de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation prévue par les articles 24 et

36 de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 peut être accordée par l'entreprise au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer et former son équipe, les entreprises veillent à intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle.

#### 4.2 : L'accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, comme le congé parental d'éducation ne doit pas conduire à un gel des droits à formation pour le salarié.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les salariés peuvent bénéficier d'une action de formation professionnelle avant l'expiration du congé parental à temps plein ou à temps partiel pour élever un enfant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Dans ce cas, il est mis fin au congé ou au temps partiel.

Les salariés pendant le congé parental d'éducation peuvent également demander à bénéficier d'une action de formation professionnelle, du type de celle définie à l'article L 900-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 6313-1 et suivants du Code du travail (nouveau), non rémunérée qui leur permettra de bénéficier de la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle des stagiaires de la formation professionnelle.

D'autre part, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues par l'article L 122-28-1 du Code du travail (ancien) devenu L. 1225-47 du Code du travail (nouveau).

Il est recommandé aux entreprises, si un besoin est identifié, de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle. À ce titre, l'accord formation a fait de la formation des femmes revenant d'un congé de maternité, comme des hommes et des femmes revenant d'un congé parental d'éducation, l'une de ses deux priorités relatives aux périodes de professionnalisation. De plus, il a ouvert les objectifs de ces périodes à l'acquisition des compétences.

chapitre 5

### PROMOTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe. À ce titre, la branche veille à ce que les intitulés des métiers repères comme des emplois types ne conduisent pas à une discrimination sexuée.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait. En outre, des dispositifs spécifiques (formation, accompagnement personnalisé...) peuvent être mis en œuvre afin de favoriser la mixité professionnelle dans l'ensemble des emplois.

Les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. À cet effet, les dispositifs de gestion de carrière seront aménagés, notamment en ce qui concerne les périodes de

rendez-vous de carrière, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les résultats de l'étude de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, menée en 2006, concernant les parcours de carrière feront l'objet d'un examen par la CPNE qui pourra ensuite préconiser des solutions afin de réduire les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes au sein d'un parcours type de carrière.

Dans la perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », la branche se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010.

Les entreprises veillent à ce que la proportion respective des femmes et des hommes ayant fait l'objet d'une promotion reflète la même proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de ladite promotion à compétences, expériences, profils et performances équivalents.

L'indication de la mobilité géographique potentielle ne peut pas être l'un des critères de l'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la Convention collective de la Banque.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans la même banque, l'entreprise s'efforce de proposer à celui-ci, au sein de la banque, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions qui soient acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, un congé sans solde pourra lui être accordé à sa demande. Pendant toute la durée de son congé sans solde, le salarié pourra, à son initiative, obtenir des informations sur les postes disponibles qui pourraient lui être proposés et qui lui permettraient de reprendre son activité professionnelle avant l'échéance de la période d'indisponibilité qui lui a été accordée.

## chapitre 6

# MATERNITÉ, PARENTALITÉ ET PATERNITÉ

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, des salariés absents pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ont droit à un entretien avec un représentant de l'entreprise en vue de leur orientation professionnelle.

Afin de s'assurer de la bonne réintégration des salariés, un entretien avec le représentant de l'employeur est organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité et au plus tard dans les six mois suivant cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de proposer un changement d'affectation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié, qui le souhaite, bénéficie de plein droit d'un entretien préalable à sa reprise d'activité.

Le maintien dans l'emploi des nouveaux parents dépendant fortement de leur accès à un mode de garde de leur(s) enfant(s), l'AFB veille à continuer d'informer les entreprises sur les mesures dont elles bénéficient lorsqu'elles mettent en place des mesures destinées à financer des congés ou participer aux frais de garde des enfants (crédit impôt famille).

Outre les dispositions légales concernant le congé de maternité, les périodes d'absence pour congé de maternité supplémentaire prévu à l'article 51-1 de la Convention collective de la Banque sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la participation et le treizième mois.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Lorsque des mutations géographiques liées à l'évolution professionnelle sont envisagées, il est tenu compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

chapitre 7

## ÉGALITÉ SALARIALE

## 7.1 : Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie au deuxième alinéa de l'article L 140-2 du Code du travail (ancien) devenu L. 3221-3 du Code du travail (nouveau), entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure au chapitre I du titre IV de la Convention collective de la Banque, est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les objectifs fixés aux salariés ainsi que les montants des éléments variables en découlant seront calculés prorata temporis de façon à ce que les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une discrimination à l'encontre des salariés concernés.

7.2 : Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1 de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Les entreprises déterminent les modalités d'application des alinéas 10 et 11 de l'article L 122-26 du Code du travail (ancien) devenu L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail (nouveau) introduits par la loi du 23 mars 2006.

En outre, si dans une entreprise, le nombre de salariés dépendant de la catégorie professionnelle retenue par l'entreprise est inférieur à 10, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise et non par rapport à la catégorie professionnelle.

## 7.3: Rattrapage salarial

L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

En 2004, dans la profession bancaire, le salaire de base moyen des femmes était inférieur de 19,6 % au salaire de base moyen des hommes. Cette différence s'explique notamment par le fait que seulement un quart des femmes sont des cadres et que seulement un tiers des effectifs de cette catégorie sont des femmes. On peut donc considérer que la valeur de l'écart salarial sur l'ensemble de la population bancaire résulte, principalement, de la moindre représentation des femmes dans la population cadre. Le chapitre 5 du présent accord prévoit des mesures visant à renforcer cette représentation, avec un objectif intermédiaire de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres de la population bancaire d'ici à fin 2010, ce qui aura pour effet de réduire l'écart salarial relevé ci-dessus.

En sus de la mise en œuvre de ces mesures, et au vu des travaux de l'Observatoire sur l'examen des filières professionnelles, les partenaires sociaux examineront, le cas échéant, des mesures à mettre en œuvre.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L 132-12 du Code du travail (ancien) devenu L. 2241-1 du Code du travail (nouveau) et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès (1) en matière d'égalité de rémunération. Elle encourage les entreprises à supprimer les inégalités constatées. Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'un examen et d'une analyse particuliers lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les accords conclus à l'issue de cette négociation prévoient, au titre du rattrapage salarial, des mesures spécifiques et des moyens visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'ici le 31 décembre 2010, en tenant compte, notamment, des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

## chapitre 8

## ORGANISATION ET AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

L'AFB rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération

Les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

À ce titre, l'entretien d'évaluation prévu à l'article 36 de la Convention collective de la Banque peut être également l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées telles que des aménagements du temps de travail. Dans ce cadre, une attention particulière est apportée aux familles monoparentales.

Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

<sup>(1)</sup> Les axes de progrès peuvent, par exemple, concerner certains métiers-repères, certaines populations (classes d'âge...).

## chapitre 9

## RÔLE ET MOYENS DES IRP

(Voir mise à jour page 318)

En application de l'article L 434-7 dernier alinéa du Code du travail (ancien) devenu L. 2325-34 du Code du travail (nouveau), les entreprises employant au moins 200 salariés constituent une commission de l'égalité professionnelle.

Cette commission se réunit au moins une fois par an. Le temps passé à cette réunion est assimilé à du temps de travail effectif.

chapitre 10

## FONCTIONNEMENT DE LA CPNE FT DURÉE DE L'ACCORD

#### 10.1 : Fonctionnement de la CPNE

Il est créé, au sein de la CPNE, prévue à l'article 8-3 de la Convention collective de la Banque, un groupe technique paritaire « égalité professionnelle », respectant la mixité professionnelle, qui s'assurera, en lien avec l'Observatoire, du suivi des dispositions de l'accord et aura également pour mission de répertorier les bonnes pratiques dans les entreprises de la profession.

Ce groupe est composé d'une délégation salariée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la profession et d'une délégation patronale composée de 10 membres. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, patronale et syndicale, sont représentées.

Il se réunit une fois par an afin de procéder au bilan d'application du présent accord.

### 10.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

#### annexe

## DONNÉES STATISTIQUES SUR LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PROFESSION BANCAIRE

(BANQUES AFB ET GROUPE BANQUE POPULAIRE)

### **SOMMAIRE**

## Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes

#### I. Effectifs (1)

- Évolution des effectifs rémunérés par catégories professionnelles et par niveaux de classification
- Répartition des effectifs par secteurs géographiques (Paris-Province) et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs rémunérés par tranches d'âge et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs rémunérés par ancienneté et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge
- Structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge techniciens
- Structure des effectifs rémunérés par métiers-repères et par tranches d'âge
- Structure des effectifs rémunérés par types de contrat (CDI, CDD) et par catégories professionnelles
- Structure des effectifs en contrat d'alternance par métiers-repères.

## II. Temps partiel

- Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles
- Évolution de la part du temps partiel par catégories professionnelles
- Structure des effectifs à temps partiel par tranches d'âge
- Structure des effectifs à temps partiel par métiers-repères.

<sup>(1)</sup> Effectif total hors contrats en alternance et apprentissage.

#### III. Embauches

- Structure des embauches par tranches d'âge
- Évolution du taux d'embauche
- Structure des embauches par métiers-repères
- Structure des embauches par métiers-repères/techniciens
- Structure des embauches par métiers-repères/cadres
- Structure des embauches par niveaux d'enseignement.

#### IV. Promotions

- Évolution du taux de promotion (2002-2003)
- Évolution du taux de promotion en indice (2002-2003)
- Structure des promotions par catégories professionnelles
- Structure des promotions selon quatre motifs de changement
- Répartition des promotions par catégories professionnelles (périodicité triennale)
- Structure des promotions en fonction de l'ancienneté (périodicité triennale)
- Évolution des promotions dans un échantillon d'effectifs stabilisé (\*).

#### V. Formation

Ces données seront ultérieurement remises pour les salariés à temps partiel.

- Nombre d'heures moyen de formation rémunérées par salarié formé
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré.

Les données outre que le CIF (DIF, VAE, bilans de compétence) seront fournies ultérieurement (°).

## VI. Départs

- Structure des départs par motifs
- Structure des départs par tranches d'âge.

## VII. Rémunérations

 a) Salaires de base annuels par catégories professionnelles (techniciens/cadres) et par niveau de classification.

<sup>(\*)</sup> Ces éléments seront établis en cas d'issue favorable d'une étude de faisabilité.

## b) Pour chacun des 6 métiers-repères suivants :

- chargé de clientèle particuliers
- chargé de clientèle entreprises
- responsable d'un point de vente
- technicien administratif des opérations bancaires
- responsable d'unité ou de service traitant les opérations bancaires
- juriste, fiscaliste

## sont fournies les informations suivantes :

- 1) salaire de base
- 2) part d'élément variable, hors salaire de base dans la rémunération totale
- 3) ancienneté moyenne
- 4) âge moyen.

#### VIII. Conditions de travail

Nombre de jours d'absence par an répertoriés selon les absences suivantes : congé maternité, congés supplémentaires 45 jours et 90 jours, congé paternité, congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé sabbatique (\*).

<sup>(\*)</sup> Ces éléments seront établis en cas d'issue favorable d'une étude de faisabilité.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

Sery UGAGNOA

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération CFTC - Banques

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

# ARRÊTÉ DU 22 JUIN 2007 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE (N° 2120)



*JO* N° 153 DU 4 JUILLET 2007 NOR: MTST0757888A

Le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Vu le Code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 25 avril 2005, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 complétée par dix annexes ;

Vu l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord salarial du 15 décembre 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 15 février et 7 avril 2007;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (souscommission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Arrête :

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque

du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la bourse, les dispositions de :

- l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord salarial du 15 décembre 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Fait à Paris, le 22 juin 2007.

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

Nota. Les textes des accords susvisés ont été publiés au *Bulletin officiel* du ministère, fascicules conventions collectives n° 2007/03 et n° 2007/09, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 €.

# ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2006 RELATIF À LA SÉCURITÉ DES AGENCES BANCAIRES (\*)



En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des instances représentatives du personnel et notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la sécurité. Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront le cas échéant être complétées par la concertation ou la négociation dans l'entreprise.

L'Association Française des Banques prendra également contact avec les réseaux mutualistes non couverts par le présent accord, afin de proposer une harmonisation des règles de sécurité pour l'ensemble du secteur bancaire.

La fonction de service des espèces assurée par les agences bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

- s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'État,
- · est conforme aux dispositions contractuelles,
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces,

<sup>(\*)</sup> Délibération du Conseil de l'AFB du 8 décembre 2009 qui prévoit, qu'en l'absence de dispositif conventionnel en vigueur, la profession bancaire s'engage unilatéralement à maintenir la mise en œuvre des mesures, des dispositifs et équipements de sécurité au sein des agences bancaires, des procédures et actions de formation relatives à la sécurité des agences et des dispositions d'accompagnement des salariés ayant subi l'agression prévues par l'accord du 15 novembre 2006. Par contre, les dispositions paritaires prévues par l'accord sont hors champ de cette décision d'application unilatérale.

- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du Groupe Technique Paritaire Sécurité (GTPS),
- repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des agences bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées,
- appelle, en cas d'agression, l'assistance aux personnels concernés.

Le présent accord a pour objet de traiter les thèmes inhérents aux agressions à main armée perpétrées contre les agences des banques relevant du champ d'application de la Convention collective de la Banque.

Le phénomène des incivilités et des violences émanant du contact avec la clientèle a fait l'objet d'une négociation spécifique.

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## 1. Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les agences bancaires et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la qestion des espèces :

- 1 Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés (le vocable « agence conseil » ne recouvre pas la même configuration dans toutes les banques et ne peut en conséquence être retenu),
- 2 Agences automatisées dont la gestion des espèces est assurée par un prestataire extérieur,

- 3 Agences automatisées dont la gestion des espèces est assurée par le personnel,
- 4 Agences automatisées avec caisse dont la gestion des automates est assurée en tout ou partie par un prestataire extérieur,
- 5 <u>Agences traditionnelles avec caisse et gestion intégrale des espèces par le personnel</u> ; elles peuvent comporter ou ne pas comporter d'automates.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces agences :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros,
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller de clientèle peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts d'agence différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

## 2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions et la dissuasion des auteurs potentiels,
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des guatre pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord,
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien,
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agression, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées,
- assistance au personnel ayant subi une agression.

## 3. La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

Les cinq concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs précités.

- 1 <u>Agences sans espèces</u> et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :
  - · Signalétique appropriée
- 2 Agences automatisées dont la gestion des espèces est assurée par un prestataire extérieur :
  - Signalétique appropriée
  - Vidéosurveillance adaptée à la configuration des lieux
  - Accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.
- 3 Agences automatisées dont la gestion des espèces est assurée par le personnel :
  - Alimentation des automates : elle est par principe opérée en dehors de la vue et de la présence du public

- Signalétique appropriée
- Gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux
- Télésurveillance
- Vidéosurveillance adaptée à la configuration des lieux.
- 4 et 5 Agences automatisées avec caisse dont la gestion des automates est assurée en tout ou partie par un prestataire extérieur ; agences traditionnelles avec caisse et gestion intégrale des espèces par le personnel
  - Signalétique appropriée
  - Mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public
  - Télésurveillance
  - Vidéosurveillance adaptée à la configuration des lieux
  - Protection des accès et des espèces adaptée aux besoins.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au paragraphe 4, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires de types 3, 4, et 5 d'un moyen de sécurité tel que par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc.

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

À compter du 1er janvier 2008, au moins deux personnes sont affectées aux points de vente permanents (1) comportant une caisse de façon continue. En outre, lorsque des points de vente avec caisse fonctionnent temporairement avec un seul salarié, ils

<sup>(1)</sup> Un point de vente est condidéré comme permanent lorsqu'il est ouvert à la fois le matin et l'après-midi, au moins 4 jours et demi par semaine et tout au long de l'année.

sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type d'agence 2, 3, 4 et 5 ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés. Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéosurveillance...). Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés en cas d'accident. Ces dernières mesures sont également applicables au salarié travaillant habituellement seul dans une agence de type 1 ci-dessus.

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire de type 2, 3, 4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de cette agence, soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéosurveillance. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéosurveillance doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

## 4. Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS				
	DISSUADER	PROTÉGER	IDENTIFIER		
• ACCÈS					
Dispositif anti « véhicule-bélier »	+	+			
Barreaudage	+	+			
Vitrage de sécurité		+			
Contrôles d'accès					
(cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie	e) +	+			
Gâche ou serrure électrique	+	+			
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	+	+			
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	+	+			
Dispositif d'entrée à unicité de passage	+	+			
• SIGNALÉTIQUE (ABSENCE DE MANIPULATIOI DE FONDS PAR LE PERSONNEL, EXISTENCE DE TEMPORISATION, ABSENCE DE DÉTENTION DE CLÉS PAR LE PERSONNEL)	VS +				
• GUICHET					
Guichet rideau mobile blindé		+			
Guichet vitrage pare-balles avec					
ou sans rideau occulteur	+	+			
MOYENS DE PROTECTION DES ENCAISSES					
- caisse escamotable ou similaire		+			
- coffre transfert		+			
- coffre tirelire		+			
- coffre relais		+			
- liaison pneumatique		+			
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	+	+			

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS			
	DISSUADER	PROTÉGER	IDENTIFIER	
Caisse automatique à ouverture retardée				
clairement signalée	+	+		
Moyens de préservation des encaisses				
asservis entre eux	+	+		
Systèmes de neutralisation des billets	+		+	
- Automates	+		+	
- Liasses piégées	+		+	
- Systèmes alternatifs (conteneurs auto-protégés)	+		+	
Coffre à serrure horaire	+	+		
• SURVEILLANCE				
Caméra vidéo avec enregistrement	+		+	
Caméra vidéo sans enregistrement en compléme				
Caméra photo	+		+	
Totem/borne vidéo avec enregistrement	+		+	
Totem/borne vidéo sans enregistrement				
en complément	+			
Moyens de protection des systèmes d'identification	on	+		
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	+		+	
Moyens de procédure et d'alerte		+	+	
• TÉLÉSURVEILLANCE (1)				
Liaison avec centrale de télésurveillance	+	+		
Système électronique de détection de présence		+		
Système de levée de doute audio, vidéo		+		

<sup>(1)</sup> Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.

SALLES FORTES

Protection physique et électronique des salles fortes +
Protection des salles fortes par une serrure horaire +
avec ou sans ouverture retardée clairement signalée
avec ou sans décondamnation à distance

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- absence de manipulation d'espèces par le personnel,
- existence de temporisations,
- absence de détention des clés par le personnel.

À ce titre, depuis septembre 2006, l'AFB met à la disposition des réseaux et entreprises bancaires une signalétique normalisée professionnelle.

#### 5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression ou en limiter les effets,
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

## Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement,
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié,
- · des modalités d'accès du personnel aux locaux,
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection,
- de la gestion des accès,
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons, ...),
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires); les transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées,
- des attitudes de discrétion et de vigilance à respecter quotidiennement,
- des comportements à observer lors d'une agression alliant prudence, réserve (notamment vis-à-vis des médias), calme et observation pendant et après l'agression,
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle,

- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations,
- des opérations de contrôle d'application des procédures,
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité,
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions dans une période de douze mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation aux instances représentatives, en particulier au CHSCT, dans le cadre de la réglementation en viqueur.

## 6. Assistance au personnel ayant subi l'agression

## Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence après une agression, afin d'accomplir les formalités administratives, judiciaires, médicales et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture,
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la Sécurité Sociale et à lui proposer une assistance médicale <u>immédiate</u> par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié.
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression contre une agence, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse du commissariat ou de la brigade de

gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du Code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du Code de procédure pénale,

- à informer rapidement le CHSCT,
- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le Juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra toutefois, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition,
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
  - de demande de l'intéressé de changement d'affectation,
  - d'avis émis par la médecine du travail.

#### 7. Formation

La formation de l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression. Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes,
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord,

 et, a fortiori, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formations. Les membres des organisations syndicales siégeant au GTPS sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Les actions de formation relatives à la sécurité font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur.

#### 8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France,
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord,
- présentation annuelle des statistiques européennes sur les agressions contre les banques.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre

à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

## 9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

• CHSCT (ou les déléqués du personnel en l'absence de CHSCT)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc parmi les instances représentatives du personnel l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires (paragraphe 3),
- les procédures (paragraphe 5),
- la formation (paragraphe 7).

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, sera également tenu à sa disposition.

#### Instance de suivi

Le Groupe Technique Paritaire de Sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examinera en outre régulièrement :

• L'inventaire des dispositifs et équipements, cités au paragraphe 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre.

À cette fin, l'AFB facilitera à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité

 La typologie, décrite au paragraphe 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées

Il se réunira au moins deux fois par an.

#### 10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord.

### annexe

# LES DISPOSITIONS LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES AFFECTANT LA SÉCURITÉ DES AGENCES BANCAIRES COMPRENNENT NOTAMMENT :

- Le Code du travail.
- La loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, en particulier son article 10 et ses décrets d'application.
- Le décret n° 97-46 du 15 janvier 1997 relatif aux obligations de surveillance ou de gardiennage incombant à certains propriétaires, exploitants ou affectataires de locaux professionnels ou commerciaux.
- L'arrêté du 26 avril 1996 sur la sécurité des opérations de chargement et de déchargement (protocole de sécurité).
- La loi n° 2000-646 du 10 juillet 2000 et le décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 sur la sécurité des transports de fonds.
- La loi n° 2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne en particulier son article 57.

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'Intérieur

Fait à Paris, le 15 novembre 2006, en huit exemplaires.

Association Française des Banques

Idu aini

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

Sery UEGAGNOA

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération CFTC - Banques

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC



# ACCORD DU 29 MAI 2007 MODIFIANT L'ARTICLE 8-2: FORMATION « RECOURS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE DU 10 JANVIER 2000

## Article 1

Les signataires du présent accord conviennent de modifier le dernier alinéa de l'article 8-2 : formation « recours » de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui est rédigé comme suit :

- « Au cours de la réunion sont entendus :
  - l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant à la profession, ou travaillant dans une entreprise bancaire appartenant au même groupe bancaire que le salarié et, dans ce cas, dûment mandaté par un syndicat représentatif dans la profession;
  - un représentant de la banque ou deux, le cas échéant ».

## Article 2

## DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Association Française des Banques

Idu arin

Fédération des Employés et Cadres FO

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération CFTC - Banques

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

Marchy



# ACCORD DU 17 SEPTEMBRE 2007 PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE)

## Article 1: OBJET

Pour permettre aux salariés de la profession bancaire, qui ne bénéficient pas d'un tel dispositif dans leur entreprise, d'épargner pour leur retraite (sous réserve des dispositions des articles suivants) en complément, notamment, du PEI de branche ou du PEE de leur entreprise, le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises : PERCO-I) propre à la branche professionnelle de la Banque (en application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, portant réforme des retraites et de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006).

L'épargne constituée dans le PERCO-I est indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi.

## Article 2: CHAMP D'APPLICATION

Le présent dispositif d'épargne salariale s'applique en France métropolitaine et dans les Départements d'Outre Mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E, à la double condition que :

- ces entreprises ne soient pas couvertes par un PERCO, et
- qu'elles aient déjà mis en place un Plan d'Épargne d'Entreprise ou de Groupe ou entrent dans le champ d'application d'un Plan d'Épargne Interentreprises ou du Plan d'Épargne Interentreprises de la branche.

Par ailleurs, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO, entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre PERCO ne relève plus du PERCO-I de branche.

## Article 3 : BÉNÉFICIAIRES

Les salariés relevant des entreprises, visées à l'article 2 du présent accord peuvent épargner dans le cadre du PERCO-I, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois (1) au minimum dans l'entreprise concernée.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I. Ces versements ne bénéficient pas de l'éventuel abondement de l'entreprise et les frais de gestion afférents sont à la charge exclusive de celui-ci. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un PERCO dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les dirigeants visés par les dispositions du Code du Travail, en matière d'épargne salariale, peuvent également bénéficier du PERCO-I.

## Article 4: ALIMENTATION DU PERCO-I

Il est convenu que le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par :

## Des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire, effectue des versements au PERCO-I, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de registres de comptes, figurant dans le bulletin d'adhésion.

NB : Il est aussi possible de définir une périodicité, dans le cadre de cet accord, mais cela n'est pas indispensable ; *idem* concernant le montant minimum des versements volontaires.

#### Des sommes issues de l'intéressement :

Le bénéficiaire peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement d'entreprise soit versée au PERCO-I, dans un délai de 15 jours maximum, à compter de la date de son versement (sous réserve des dispositions spécifiques, pour le cas de l'intéressement de projet ou du supplément d'intéressement) après prélèvement

<sup>(1)</sup> Pour la détermination de l'ancienneté requise, qui se calcule à la date du premier versement dans le plan, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul des douze mois qui la précèdent.

de la CSG-CRDS. La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci, versée dans le PERCO-I, bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, si elle est versée dans ce délai

## · Des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation, sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque bénéficiaire souhaitant épargner au PERCO-I, sous réserve que le PERCO-I soit mentionné parmi les affectations possibles de ces sommes, dans l'accord de participation applicable à l'entreprise.

Le versement s'effectue avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, au titre duquel la participation est attribuée.

 Des sommes, issues des droits à participation, détenues en compte-courant bloqué (CCB):

Si elles sont transférées sur le PERCO-I, dans les deux mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité.

- Des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement):
   Au titre du PERCO-I (indépendamment de la prise en charge légalement obligatoire des frais de fonctionnement du PERCO-I).
- Des droits inscrits à un compte épargne temps (sous réserve que le CET, dans lequel le salarié a épargné, l'ait prévu) :

Ces versements ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié. Ils sont toutefois soumis à cotisations et contributions sociales et assujettis à l'impôt sur le revenu (selon des modalités particulières prévues par le Code général des impôts, puisqu'ils peuvent, à la demande expresse et irrévocable du bénéficiaire, être répartis par parts égales sur l'année, au cours de laquelle le contribuable en a disposé et les trois années suivantes, sauf départ de France).

Des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale:
 PEE, PEG, PEI ou PEI de branche, PERCO, PERCO-I ou PERCO-I de branche:
 dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le gestionnaire du PERCO-I, dans le respect des dispositions légales.

Le total des versements volontaires annuels – intéressement compris – effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-l ou dans un PEE ou PEI, ne peut excéder le quart :

- de sa rémunération annuelle, s'il est salarié,
- de sa pension de retraite ou de son allocation de préretraite, s'il est retraité ou préretraité,
- de son revenu professionnel, s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés,
- du montant du plafond annuel de sécurité sociale, s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente et s'il est soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation ou les sommes provenant des droits inscrits dans un compte épargne temps n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versement.

## Article 5 : TRANSFERT DES SOMMES EN PROVENANCE D'UN AUTRE PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

Les bénéficiaires, visés à l'article 3 du présent accord, ont la possibilité de transférer dans le PERCO-I, les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG), d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), du Plan d'Épargne Interentreprises de la Banque (PEI de branche), d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la Banque.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond de versement du quart de la rémunération annuelle brute du salarié, si elles sont transférées dans le PERCO-I :

- si elles sont disponibles, elles peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise, dès lors que le transfert a été effectué en cours de contrat de travail,
- en revanche, si elles sont indisponibles, elles ne peuvent donner lieu à abondement.

Les salariés qui viennent d'être embauchés, par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent PERCO-I, ont la possibilité de demander à leur ancien employeur le transfert des sommes investies dans leurs anciens PEE, PEG, PEI ou PERCO, PERCO-I, même si les sommes qui leur avaient été attribuées précédemment n'étaient pas encore disponibles. En revanche, le transfert de ces sommes ne génère aucun abondement, de la part de leur entreprise d'appartenance, au moment du transfert.

Les sommes ainsi transférées dans le présent PERCO-I deviennent indisponibles jusqu'à la retraite des bénéficiaires concernés, sous réserve des cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur.

## Article 6: MODALITÉS DE L'ABONDEMENT

Pour faciliter la constitution de l'épargne retraite collective, il est possible aux entreprises de compléter les versements des bénéficiaires (abondement).

En aucun cas, l'abondement éventuel ne peut être conçu comme un supplément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les bénéficiaires dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut choisir d'abonder tous les versements des bénéficiaires (intéressement, participation ou autres versements) ou seulement certains d'entre eux, dans les limites définies par cet accord.

La participation (ou le supplément de participation) ouvre également droit à l'abondement de l'entreprise, si celle-ci le souhaite, dans le cadre du PERCO-I.

L'entreprise peut abonder les versements volontaires des bénéficiaires, dans le respect des plafonds légaux en vigueur (par bénéficiaire et par an) prévus par l'article L. 443-7 du Code du travail, en appliquant un taux d'abondement minimum de 30 %, pour un versement volontaire pris en compte dans la limite de 500 €.

Si l'entreprise souhaite améliorer l'abondement décrit ci-dessus, elle peut augmenter le taux minimum de l'abondement, ainsi que la limite de versement volontaire jusqu'à 1 000 €. Au-delà de ces 1 000 €, elle peut également décider de créer une seconde tranche, à condition de respecter un principe de dégressivité du taux d'abondement, en fonction du montant des versements. Le taux d'abondement de la seconde tranche doit alors être d'au moins 10 points inférieur au taux d'abondement de la première.

L'abondement ne peut concerner un ancien salarié (ou un ancien dirigeant, dans les entreprises visées à l'article 3 du présent accord). Celui-ci peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-l de branche, mais sans abondement. Dans ce cas, les frais afférents à la gestion de ses versements sont à sa charge exclusive.

L'abondement des versements dans le PERCO-I faisant l'objet d'un plafond légal, tout bénéficiaire d'abondements, versés au titre d'autres plans d'épargne collectifs, en provenance d'autres entreprises, est tenu de le déclarer à l'entreprise à laquelle il appartient.

L'affectation au présent PERCO-I des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser, intervient concomitamment au versement du bénéficiaire, au plus tard, à la fin de chaque exercice (sous réserve des dispositions légales spécifiques au supplément de participation ou d'intéressement) et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement, tous les 3 ans, en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année, effectué par le bénéficiaire.

L'entreprise qui choisit d'abonder remet, à chaque bénéficiaire qui verse pour la

première fois une somme au PERCO-I de branche, un document récapitulatif (1) des systèmes de retraite de base, complémentaires et supplémentaires (lorsque ces derniers existent), auxquels cotise l'intéressé.

# Article 7: AFFECTATION DES SOMMES ÉPARGNÉES

Les FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) proposés aux bénéficiaires comme supports de placement, sont les suivants :

### Pour NATIXIS Asset Management :

- FRUCTI ISR (\*) Rendement Solidaire
- FRUCTI ISR (\*) Équilibre
- FRUCTI ISR (\*) Performance

Noms des Fonds NATIXIS AM	Composition des Fonds	Type de gestion	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
FRUCTI ISR (*) Rendement Solidaire	35 % monétaire 35 % obligations 25 % actions 5 % titres solidaires	Libre	NATIXIS (**)	natixis Interépargne
FRUCTI ISR (*) Équilibre	50 % actions 50 % obligations	Libre	NATIXIS (**)	NATIXIS INTERÉPARGNE
FRUCTI ISR (*) Performance	100 % actions	Libre ou Pilotée	NATIXIS (**)	NATIXIS INTERÉPARGNE

<sup>(1)</sup> Ce document récapitulatif comprend :

pour le régime de base et les régimes complémentaires : les noms, adresses et sites Internet de la CRAM et des caisses ARRCO et AGIRC auxquelles cotise le salarié;

pour les régimes supplémentaires en vigueur dans l'entreprise (lorsqu'ils existent) le nom, l'adresse et le site Internet du ou des organismes auxquels les cotisations sont versées, ainsi que les principales caractéristiques de ces régimes;

pour une information complémentaire : les coordonnées (adresses et sites Internet) du groupement d'intérêt public GIP Info Retraite et du CICAS le plus proche du domicile de l'intéressé.

<sup>(\*)</sup> Les intitulés de fonds « FRUCTI ISR » sont remplacés par « IMPACT ISR ».

<sup>(\*\*)</sup> Le dépositaire est à ce jour CACEIS Bank.

## Pour le CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (\*):

- CAAM (\*) Label Monétaire
- CAAM (\*) Label Obligataire
- CAAM (\*) Duo Actions Euroland

Noms des Fonds CAAM (*)	Composition des Fonds	Type de gestion	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
CAAM (*) Label Monétaire	100 % monétaire	Libre ou Pilotée	CACEIS Bank	CREELIA
CAAM (*) Label Obligataire	100 % obligataire	Pilotée	CACEIS Bank	CREELIA
CAAM (*) Duo Actions Euroland	100 % actions	Libre	CACEIS Bank	CREELIA

Les caractéristiques des différents fonds, les notices d'information réglementaires et un guide des bénéficiaires, pour le choix des supports, sont présentés en annexe au présent accord.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur Internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an.

Au-delà, ils sont à la charge des porteurs de parts.

# Article 8 : MODALITÉS DE MODIFICATION DE CHOIX DU PLACEMENT : ARBITRAGE

#### **GESTION LIBRE:**

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, dans les conditions prévues par les règlements et notices desdits FCPE, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

<sup>(\*)</sup> À ce jour AMUNDI.

#### GESTION PILOTÉE :

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocations automatisées des avoirs.

Dans cette formule, le cas échéant, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur du registre des comptes d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Le profil d'allocations, ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée, font l'objet d'une présentation détaillée, en annexe au présent accord (cf. Annexe).

Les trois fonds en gestion pilotée sont les suivants :

Noms des Fonds en gestion pilotée	Composition des Fonds	Dépositaire des avoirs des FCPE	Teneur de registre Teneur de comptes
CAAM (***) Label Monétaire	100 % monétaire	CACEIS Bank	CREELIA
CAAM (***) Label Obligataire	100 % obligataire	CACEIS Bank	CREELIA
FRUCTI ISR (*) Performance	100 % actions	NATIXIS (**)	natixis interépargne

#### Article 9 : CONSEIL DE SURVEILLANCE DES FCPE

Les FCPE, visés à l'article 7 du présent accord, disposent chacun d'un conseil de surveillance, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont décrites dans le règlement de chaque fonds. Ces règlements peuvent être consultés, par les bénéficiaires, en accès libre, sur le site Internet pour CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (\*\*\*) ou sur simple demande, pour NATIXIS Asset Management.

# Article 10 : FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES CONSEILS DE SURVEILLANCE DES FCPE

Ces frais sont compris dans les frais de gestion de chaque fonds.

<sup>(\*)</sup> Les intitulés de fonds « FRUCTI ISR » sont remplacés par « IMPACT ISR ».

<sup>(\*\*)</sup> Le dépositaire est à ce jour CACEIS Bank.

<sup>(\* \* \*)</sup> À ce jour AMUNDI.

#### Article 11: FRAIS DE TENUE DE COMPTE

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires (cf. Annexe).

Les frais sont facturés par le teneur des registres de comptes aux entreprises, à raison du nombre de bénéficiaires au PERCO-I.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise, à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de cette entreprise; pour les anciens salariés (visés au deuxième paragraphe de l'article 3 du présent accord) ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

# Article 12 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

Les entreprises proposant un dispositif d'épargne (notamment le PERCO-I) remettent à tout salarié, lors de son embauche (quel que soit le type de contrat de travail, dont il est titulaire) un livret d'épargne salariale, présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale en viqueur dans ces entreprises.

Tout salarié quittant son entreprise, reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PERCO-I.

Les bénéficiaires qui décident d'épargner, reçoivent les règlements des FCPE et une plaquette d'information sur leurs caractéristiques. Chaque relevé de compte individuel, ainsi que chaque état récapitulatif, fait apparaître les références de l'ensemble des établissements financiers gérant les sommes et valeurs épargnées par ces salariés, dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser son entreprise en temps utile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer, jusqu'à l'expiration du délai de la prescription trentenaire.

#### Article 13: PRODUITS DES AVOIRS

Les produits des avoirs, compris dans les fonds du PERCO-I, sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils augmentent, à due concurrence, la valeur liquidative des parts.

# Article 14 : DÉLAI D'INDISPONIBILITÉ

Les parts des FCPE inscrits au compte d'un participant ne sont pas disponibles avant son départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi et rappelés, dans l'état actuel des textes, à l'article 15 du présent accord.

La notion de départ à la retraite est entendue comme liquidation de la pension vieillesse du régime général de la Sécurité sociale, quel qu'en soit le fait générateur (mise à la retraite par l'entreprise ou départ à la retraite du bénéficiaire) et quel que soit le dispositif dans lequel il s'inscrit (notamment carrières longues, départ anticipé par rapport à la date « droits pleins », départ à la retraite « droits pleins » ou ultérieurement).

# Article 15 : DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Les participants peuvent demander le déblocage anticipé de leurs avoirs, dans les cas autorisés par la législation en vigueur et selon les conditions définies par celle-ci.

Ces cas légaux de déblocage anticipé sont actuellement les suivants :

- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- Expiration des droits à l'assurance chômage du participant, constaté par une attestation de l'ASSEDIC, dont relève l'intéressé, stipulant que tous les droits à l'assurance chômage sont arrivés à expiration.
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des dispositions du Code de la Sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de

la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, conformément aux dispositions en viqueur.

- Situation de surendettement du participant, conformément aux dispositions du Code de la consommation, sur demande adressée au teneur des registres de comptes, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, lorsque le déblocage des droits leur paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- Affectation des sommes épargnées, à l'acquisition de la résidence principale ou de la remise en état de la résidence principale, endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle, reconnue par arrêté ministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité est facultative et intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. En cas de déblocage partiel, le solde des avoirs reste indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf survenance d'un nouveau cas de déblocage anticipé.

# Article 16 : SORTIE DU PERCO-I AU TERME DE LA PÉRIODE D'INDISPONIBILITÉ

À compter du départ à la retraite du bénéficiaire, la délivrance de ses avoirs dans le PERCO-I s'effectue, à son choix :

1. Sous forme de rente viagère, acquise à titre onéreux. Dans ce cas, cette rente sera servie :

Pour NATIXIS Asset Management, par :
ASSURANCES BANQUE POPULAIRE VIE
30, avenue Pierre Mendès France – 75013 PARIS

Pour le CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (\*), par : PREDICA 50-56, rue de la Procession 75015 - PARIS

<sup>(\*)</sup> À ce jour AMUNDI.

Les conditions de souscription à cette rente (réversible ou non, au choix du bénéficiaire) seront définies au moment de l'option.

Le bénéficiaire souhaitant sortir son avoir en rente et bénéficier de cette rente dès son départ à la retraite, devra adresser sa demande de délivrance de la rente au teneur de comptes (CREELIA pour CRÉDIT AGRICOLE Asset Management (\*) ou NATIXIS INTERÉPARGNE pour NATIXIS Asset Management) au cours des six mois précédant son départ à la retraite ou en préretraite.

ET/OU

#### 2. Sous forme de capital, versé en une ou plusieurs fois.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, avant son départ à la retraite ou en préretraite, les avoirs restent disponibles sur son compte PERCO-I. Le retraité ou préretraité exprimera alors son choix entre la sortie en capital et/ou en rente, au moment de sa demande de délivrance de ses avoirs.

#### Article 17: DEMANDE DE RACHAT

Les rachats de parts, devenues disponibles par suite d'un déblocage anticipé, conformément aux dispositions de l'article 15 du présent accord, sont opérés en application des dispositions des règlements des FCPE, supports d'investissement du PERCO-I.

#### Article 18: TRANSFERT DES AVOIRS HORS DU PERCO-I

Les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre PERCO, dans les cas prévus par la législation en vigueur et, notamment, en cas de changement d'employeur, sans que ces transferts puissent être pris en compte, au niveau du PERCO de destination, pour l'appréciation du plafond de versement annuel.

# Article 19 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

Le régime fiscal et social est déterminé par la législation en vigueur.

<sup>(\*)</sup> À ce jour AMUNDI.

#### Article 20 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, éventuellement, un avenant.

À défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

## Article 21 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales.

#### Article 22: COMMISSION DE SUIVI

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de suivi, composée des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ; elle pourra entendre les représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord (NATIXIS-CRÉDIT AGRICOLE). Elle se réunira une fois par an, pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant le reporting d'activité, le reporting financier, la gestion socialement responsable et la gestion du fonds solidaire.

# Article 23 : RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

# Article 24 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le dépôt, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), s'effectue par la partie la plus diligente, à compter de la signature de l'accord, selon les dispositions légales en vigueur et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PERCO-I de branche, selon les modalités propres à l'entreprise.

# **Article 25: ANNEXES**

Sont annexés au présent accord :

- 1) les caractéristiques des FCPE du PERCO-I Banque,
- 2) le processus de mise en œuvre de la gestion pilotée,
- 3) les notices d'information des FCPE,
- 4) les modèles de contrats d'assurance, pour la sortie des sommes, issues du PERCO-I, sous forme de rente, au terme de la période d'indisponibilité,
- 5) le détail des frais de tenue de compte.

### Remarque:

Les annexes du présent accord ne sont pas reproduites dans ce document. Elles sont consultables à l'adresse Internet suivante : www.afb.fr Fait à Paris, le 17 septembre 2007, en huit exemplaires.

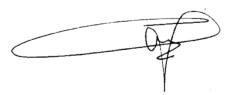
Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT-FO

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération CFTC - Banques

Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC





# AVENANT DU 22 AVRIL 2008 À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2003 RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)

#### Préambule

Un accord mettant en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I) dans le secteur bancaire, a été signé le 17 septembre 2007.

Cet accord prévoit la possibilité de recevoir des sommes provenant, notamment, du PEI de branche.

Cependant, l'accord signé le 7 juillet 2003, qui a créé le PEI de branche, ne prévoyait pas la possibilité de sortie des sommes épargnées dans ce PEI, vers un PERCO ou vers le PERCO-I de branche.

Le présent avenant autorise désormais ce transfert.

#### Article 1

#### « Transfert des sommes éparquées dans le PEI de branche » :

- « Les bénéficiaires, visés à l'article 3 de l'accord du 7 juillet 2003, ont la possibilité de transférer les sommes qui ont été épargnées au titre du Plan d'Épargne Interentreprises (PEI de branche) vers :
- un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO),
- le Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises de la profession bancaire (PERCO-I de branche). »

#### Article 2

Les teneurs de compte, CREELIA et NATIXIS INTERÉPARGNE, sont chargés de chacune de ces opérations de transfert, lorsqu'elles sont demandées par le bénéficiaire, en fonction de sa situation et de celle de son entreprise.

## Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 avril 2008, en huit exemplaires

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT-FO

Sibertien Businis

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

Jean- dare COULAMY

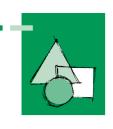
Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Fédération CFTC - Banques

Bernard GERDOUE

Syndicat National de la Banque et du Crédit

SNB - CFE - CGC

AND EDG CIR



# ACCORD DU 9 JUILLET 2008 SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE (\*)

#### Préambule

La profession bancaire s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité, inscrits et organisés dans sa convention collective.

La diversité doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements pris par la profession.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de l'Accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005. Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

<sup>(\*)</sup> Accord non libératoire, cf. arrêté d'extension du 21 avril 2009, voir page 313.

La profession a pris d'ores et déjà plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans la profession qui figurent dans des dispositions conventionnelles (cf. notamment le préambule et les articles 22, 26-2 et 38 de l'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, l'article 3-3 sur la formation et la gestion des carrières et les points e et f de l'article 5 de l'Accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite). Ils sont réaffirmés et pérennisés par le présent accord

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la profession bancaire, de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre, dès maintenant, un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population, afin de promouvoir son maintien et son évolution dans l'emploi tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

# chapitre 1

# NON-DISCRIMINATION

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

# Article 1 : RECRUTEMENT ET MOBILITÉ

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe (1).

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi. Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNE, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de favoriser l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

# Article 2: ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

À cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA Banques.

# Article 3: PROMOTION ET RÉMUNÉRATION

Les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes.

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, la branche se dote d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 45 ans.

<sup>(1)</sup> Sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

#### chapitre 2

# MESURES ACTIVES SPÉCIFIQUES DE MAINTIEN ET DE DÉVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI

# Article 4 : RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, il est créé un rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

Les indicateurs de ce rapport figurent à l'annexe I du présent accord.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur trois exercices : année N, N-1 et N-2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue à l'article L. 2323-68 et suivants du Code du travail, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs visés à l'annexe I du présent accord, éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de l'entreprise.

# Article 5 : GESTION ANTICIPATIVE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Sur la base du rapport visé à l'article précédent, des informations et des données fournies par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises bancaires, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors, de deux indicateurs spécifiques :

- Structure des départs par famille de métiers et catégories professionnelles par tranches d'âge : 45/49 ans, 50/55 ans et plus de 55 ans.
- Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers selon les 3 tranches d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, plus de 61 ans.

Les outils de la GPEC seront abordés dans le cadre de la négociation globale prévue au titre III – Place de la négociation collective – point B de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

# Article 6 : ENTRETIENS PROFESSIONNELS DE DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

L'employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur),
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité,
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat (1) permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,

<sup>(1)</sup> L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.

 l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

# Article 7 : MODALITÉS D'APPLICATION DU DIF AUX SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, le salarié de plus de 50 ans peut la compléter, éventuellement par anticipation, au moyen de ses droits au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

#### Article 8 : BILAN DE COMPÉTENCES

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article 38 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005.

# Article 9 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, les partenaires sociaux ont convenu, à l'article 13 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques, de mettre à leur disposition une rubrique d'information sur le site Internet

de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

# Article 10 : PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, et après l'avoir déterminé tant dans l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 que dans l'Accord relatif à la mise à la retraite avant 65 ans du 29 mars 2005, la profession bancaire réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

chapitre 3

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### Article 11: ENGAGEMENT DE LA PROFESSION BANCAIRE

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans tous motifs confondus, qui se situe en 2007 à 58,9 ans, pour atteindre 60 ans au 31 décembre 2012, soit en moyenne un trimestre par an, à partir de 2009.

La branche professionnelle invite les entreprises de plus de 300 salariés à proposer à leurs partenaires sociaux, lors des négociations d'entreprises, deux objectifs chiffrés complémentaires parmi les rubriques telles que recrutement et mobilité, accès à la formation professionnelle continue, promotion et rémunération, gestion anticipative des emplois et des compétences, entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, DIF pour les plus de 50 ans, bilan de compétences pour les 45 ans et plus, VAE ou périodes de professionnalisation.

Après quatre années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

# Article 12 : RÔLE DE LA CPNE

Chaque année, la CPNE examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures permettant de respecter l'engagement ci-dessus.

chapitre 4

# FIN DE CARRIÈRE

# Article 13 : MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

À l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites Internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

#### chapitre 5

# **DISPOSITIONS FINALES**

Étant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

## Article 14 : SUIVI DE L'ACCORD ET RÔLE DE LA CPNE

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNE demande à l'Observatoire de la branche de procéder à des études (1) sur l'évolution de métiers bancaires, et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

La CPNE examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNE, afin d'examiner et d'analyser, d'une part, le rapport prévu à l'article 4 et, d'autre part, la croissance de l'indicateur énoncé à l'article 11 du présent accord. Sur la base de cette analyse, la CPNE peut proposer des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord et examiner la pertinence des indicateurs du rapport annuel.

# Article 15 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des mesures spécifiques, arrêtées en fonction de la situation d'emploi des seniors à la date de

<sup>(1)</sup> L'Observatoire a terminé en 2008 une étude sur les métiers de back-office et de support de la BFI et entreprend l'étude sur les métiers de back-office et de support de la banque de détail.

signature du présent accord, en matière de gestion des ressources humaines prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 du chapitre II et à l'article 11 du chapitre III qui cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2012.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

Les partenaires sociaux conviennent en outre de se revoir après la promulgation des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors afin d'envisager, en tant que de besoin, l'adaptation du présent accord.

# Article 16 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la Banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E.

Cet accord présente un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord. L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

# RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

#### a) Structure des effectifs par âge et par sexe

1. Pyramide des effectifs par sexe et par classes d'âge de 5 ans

#### b) Effectifs par classes d'âge: 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

- 1. Structure des effectifs rémunérés par catégories professionnelles.
- 2. Structure des effectifs rémunérés par famille de métiers (1) et par catégories professionnelles.

## c) Temps partiel par classes d'âge: 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles (sans durée de travail).

# d) Embauches par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

- 1. Structure des embauches et par catégories professionnelles.
- 2. Structure des embauches par famille de métiers (1) et par catégories professionnelles.

## e) Promotions des salariés de 45 ans et plus

1. Évolution dans le temps du taux de promotion.

## f) Formation des salariés de 45 ans et plus

- 1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.
- 2. Nombre total de périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA et nombre d'entreprises ayant conclu des périodes.
- 3. Durées des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA par famille de métiers (1).

# g) Départs

- 1. Structure des départs par famille de métiers (1) et catégories professionnelles par classes d'âqe : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans.
- 2. Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers (1) selon les 3 classes d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, 62 ans et plus.

<sup>(1)</sup> Cf. annexe II.

# CLASSEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES PAR FAMILLE DE MÉTIERS

(au 31 décembre 2006)

# **CONVENTION COLLECTIVE 2000**

Métiers-repères au 1er janvier 2006

Force de vente	Chargé d'accueil et services à la clientèle			
	Chargé de clientèle particuliers Chargé de clientèle professionnels Chargé de clientèle entreprises Conseiller en patrimoine			
	Responsable d'un point de vente			
Banque de financement	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers			
et d'investissement	t Opérateur de marché			
Traitement	Techniciens administratifs des opérations bancaires			
des opérations	Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires			
	Responsable de projet informatique et organisationne Informaticien			
Supports	Inspecteur, auditeur, déontologue			
	Analyste risques			
	Juriste, fiscaliste			
	Métiers ressources humaines			
	Assistant technique, secrétaire			
	Spécialiste du marketing			
	Contrôleur de gestion			
	Métiers Comptabilité			
	Métiers communication			
	Chargés d'activités non bancaires			
	Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires			

Association Française des Banques

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

Fédération CFTC - Banques

Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Fédération des Employés et Cadres CGT-FO

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

# ARRÊTÉ DU 21 AVRIL 2009 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA BANQUE



JORF N° 0100 DU 29 AVRIL 2009 NOR: MTST0909224A

Le ministre du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Vu le Code du travail, notamment son article L. 2261-15;

Vu l'arrêté du 17 novembre 2004, et notamment l'arrêté du 17 décembre 2007, portant extension de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 et ses annexes et de textes la modifiant ou complétant ;

Vu l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 2008 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (souscommission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 17 avril 2009,

Arrête:

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, modifié par l'avenant du 16 juillet 2004, ainsi qu'aux organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E et à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention collective de la Bourse, les dispositions de l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel de la République française*.

Fait à Paris, le 21 avril 2009.

Pour le ministre et par délégation : Le directeur général du travail, J.-D. Combrexelle

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2008/45, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 8 €.



# ACCORD SALARIAL 2008 DU 24 NOVEMBRE 2008

#### Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du Code du travail et de l'article 42 de la Convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés à trois reprises, les 29 septembre, 22 octobre et 24 novembre 2008, dans le cadre de la Commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

# Article 1: MESURES PORTANT SUR LES SALAIRES MINIMA

- a) Augmentation des minima au 1er janvier 2009 :
- pour les niveaux A, B et C, les salaires minima à l'embauche et à l'ancienneté sont les suivants :

Valeur des minima au 01/01/2009			
	0 - 4 ans		
Niveaux	Actuel	01/01/2009	
A	16 480	17 140	
В	16 754	17 430	
С	17 098	17 780	
	5 - 9 ans		
А	16 748	17 420	
В	17 079	17 760	
С	17 391	18 090	
	10 - 14 ans		
A	17 176	17 860	
В	17 515	18 220	
С	17 912	18 630	

	15 - 19 ans	
Niveaux	Actuel	01/01/2009
A	17 690	18 400
В	18 040	18 760
С	18 449	19 190
	> à 20 ans	
Α	18 220	18 950
В	18 581	19 320
С	-	19 760

pour les niveaux D à K, toutes anciennetés confondues, les salaires minima sont augmentés de 3,5 %.

# b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté (annexe VII)

Il est décidé d'instaurer des minima à 20 ans pour les niveaux C, D et E. Par conséquent, l'annexe VII qui figure actuellement dans la Convention collective de la banque est modifiée selon la grille jointe au présent accord.

En conséquence des dispositions prévues aux a) et b), les textes des annexes VI, VII et VIII ci-joint annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, ceux qui figurent actuellement dans la Convention collective de la banque.

### Article 2: MISE EN ŒUVRE DE LA GSI

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la Convention collective de la banque est porté, à titre exceptionnel pour l'année 2009, à 4 %.

La modification de la grille des minima pour 20 ans d'ancienneté implique la modification de l'annexe VIII pour l'application de la GSI ; le montant de 32 500 € est ajouté aux niveaux C, D et E de la présente annexe.

# Article 3 : MESURES CONCERNANT LES PRIMES DE DIPLÔMES

L'article 43 de la Convention collective de la banque est complété comme suit :

« Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention par la voie de la formation professionnelle continue du BTS Banque, de la Licence professionnelle bancaire ou des diplômes professionnels délivrés par le CFPB pour le Cycle de Professionnalisation Certifié "Conseiller Clientèle de Professionnels" et pour le Cycle de Développement Professionnel Certifié "Conseiller Patrimonial Agence", une prime dont le montant est fixé par un accord de branche. »

Tout salarié s'engageant, en concertation avec son employeur, à obtenir un diplôme professionnel par la formation continue, s'inscrit dans une démarche de développement professionnel conduisant à une évolution de sa situation professionnelle en termes d'emploi, de classification et/ou de rémunération.

#### Avenant à l'accord relatif aux primes de diplôme du 3 septembre 2001

« Les salariés en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, obtenant par le biais de la formation continue, à compter du 1er janvier 2009, le BTS Banque, bénéficient d'une prime d'un montant de 1 600 €. Pour l'obtention de la Licence professionnelle bancaire, du Cycle de Professionnalisation Certifié "Conseiller Clientèle de Professionnels" ou du Cycle de Développement Professionnel Certifié "Conseiller Patrimonial Agence", la prime est de 1 700 €. »

# Article 4 : MESURES AU TITRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BANQUE

Sur la base du constat commun établi suite à l'examen du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire fin 2007, il est décidé en 2009 de :

#### · Poursuivre les efforts entrepris pour :

- atteindre l'objectif de 40 % de femmes parmi les cadres d'ici fin 2010,

#### Réduire les écarts :

- entre le taux de promotion des femmes techniciennes et celui des hommes en veillant tout particulièrement au taux de promotion des femmes en première partie de carrière,
- entre le taux de promotion des femmes et celui des hommes pour le passage de technicien à cadre,
- de rémunération qui subsistent tant sur les salaires de base que sur les compléments de salaire et spécialement sur les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires.

#### Supprimer les écarts :

Les inégalités de rémunération ayant différentes causes tenant à la structure, à la nature des emplois occupés par les femmes ou à des traitements salariaux hétérogènes, les entreprises sont invitées à examiner l'ensemble de ces facteurs pour supprimer les écarts de rémunération.

En effet, tout écart de rémunération, entre les femmes et les hommes, non justifié par des éléments objectifs, doit être supprimé d'ici fin 2010. En conséquence, il appartient à chaque entreprise de procéder à un examen des situations individuelles selon les modalités qu'elle fixe. Cet examen permet d'expliciter la différence salariale éventuellement constatée et, en l'absence de causes objectives, de corriger cet écart.

 Avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque

Un second alinéa est ajouté, dans le chapitre 9 « Rôle et moyens des IRP » :

« Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, des données portant sur les rémunérations des principaux emplois-types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois ».

# Article 5 : MESURES EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Adaptation de la grille de classification : modification de l'article 33-2 :
  - Techniciens, niveau D : l'alinéa suivant est ajouté :
- « Les titulaires du BTS banque "option Marché des particuliers" ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. »
  - Techniciens, niveau E : l'alinéa suivant est ajouté :
- « Les titulaires du BTS banque "option Marché des professionnels", de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du Cycle de Professionnalisation Certifié "Conseiller Clientèle de Professionnels" ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. »
  - Techniciens, niveau F : l'alinéa suivant est ajouté :
- « Les titulaires du Cycle de Développement Professionnel Certifié "Conseiller Patrimonial Agence" ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. »

#### Étude des métiers-repères :

L'AFB, consciente des mutations et des transformations apportées aux emplois du secteur bancaire, propose de constituer un groupe de travail paritaire chargé d'examiner la liste des métiers-repères énoncés et positionnés dans l'annexe V de la Convention collective de la banque.

Les travaux de ce groupe de travail paritaire ont pour finalité de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

En conséquence, ce groupe de travail doit s'attacher à :

- donner plus de visibilité sur les métiers tels qu'ils sont exercés dans la profession ;
- identifier et illustrer des parcours professionnels soit au sein d'une même famille de métiers soit transverses ;
- apporter les informations utiles au positionnement des salariés en termes de classification

Le groupe de travail paritaire s'attachera plus particulièrement à l'étude des métiers-repères situés sur plus de six niveaux de classification, notamment sur ceux les plus représentatifs comme les métiers de Technicien administratif des opérations bancaires et de Responsable d'unité ou expert traitant les opérations bancaires

Le groupe de travail paritaire pourra s'appuyer sur les études réalisées par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ou, en tant que de besoin, solliciter l'appui de cet observatoire, en accord avec son Comité de pilotage.

# Article 6 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 24 novembre 2008, en huit exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT-FO

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération CFTC - Banques

Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC



# ACCORD DU 26 MAI 2009 CONCLU EN APPLICATION DU TITRE III-B DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2008 ET DE LA LOI DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

#### Préambule

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

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

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

#### Article 1: L'EMBAUCHE DES JEUNES

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

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

#### ■ article 1-1 : Contrats de professionnalisation et d'apprentissage

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

L'article 25-1 de l'accord formation met en place des contrats de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail. Dans notre secteur d'activité, les contrats de professionnalisation permettent de préparer les jeunes à l'obtention notamment du BTS banque et de la licence professionnelle bancaire.

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

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

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

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

#### article 1-2 : Actions en faveur de publics en difficulté

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

À titre illustratif, la Charte Phénix, élaborée par des grandes entreprises dont des réseaux bancaires et avec l'appui du MEDEF, contribue au partenariat « Universités-Employeurs » afin d'offrir de nouvelles perspectives professionnelles à de jeunes diplômés confrontés à des problèmes de débouchés professionnels.

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

La branche professionnelle rappelle que la Fédération Bancaire Française est signataire, dans le cadre des mesures gouvernementales pour l'emploi des jeunes, de l'Engagement National pour l'Emploi des Jeunes des Quartiers.

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

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

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

# article 1-3 : Actions régionales et locales pour développer l'embauche des jeunes

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

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

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

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

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

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

#### ■ article 1-4 : Les stages

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 2 : LA FORMATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

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

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

#### Article 3 : L'ACCÈS ET LA PORTABILITÉ DES DROITS

a) L'alinéa suivant est ajouté à l'article 54-1 de la Convention collective de la banque :

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

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

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

Selon les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail modifié par l'avenant №3 du 18 mai 2009.

la retraite collectif (PERCO), ou encore vers le PEI ou le PERCO-I dans les conditions fixées par l'accord instituant le CET et conformément aux articles L. 3153-3 et L. 3332-10 du Code du travail.

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

d) En cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage, les salariés peuvent mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire indiqué à l'article D. 6332-87 du Code du travail (1).

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

- en priorité, pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, au cours de la première moitié de leur période d'indemnisation du chômage;
- et, en accord avec leur nouvel employeur, pendant les deux années suivant leur embauche en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et des articles 12 et 13 de l'ANI du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

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

# Article 4 : LE CDD À OBJET DÉFINI

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

<sup>(1)</sup> En l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L. 6332-14 du même code.

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

#### article 4-1 : Cas de recours

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

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

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

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

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

#### article 4-2 : Durée du contrat

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

#### article 4-3 : Salariés bénéficiaires du CDD à objet défini

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

#### article 4-4 : Contenu du contrat

Ce contrat doit être établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte les mentions obligatoires suivantes :

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

#### article 4-5 : Renouvellement

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

#### article 4-6 : Garanties applicables aux salariés sous CDD à objet défini

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

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

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

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

À l'occasion de ce bilan ou au plus tard pendant la période du délai de prévenance, afin notamment d'assister le salarié dans une démarche de reclassement voire de VAE, un point particulier sera fait avec l'intéressé. À cette occasion, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

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

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

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

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

#### article 4-7 : Rupture du CDD

#### · Au terme du contrat

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

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

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

#### · Rupture avant terme

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

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

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

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

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

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

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

En outre, le CDD à objet défini peut être rompu avant terme par le salarié

lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI. Le salarié est alors tenu de respecter un préavis dans la limite de 2 semaines, conformément aux dispositions de l'article L. 1243-2 du Code du travail.

#### article 4-8 : Indemnité de fin de contrat

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

#### article 4-9 : Suivi et bilan du CDD à objet défini

#### Au niveau des entreprises

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

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

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

#### · Au niveau de la branche

La CPNE examine spécifiquement la mise en œuvre du CDD à objet défini dans la profession, via le rapport sur l'emploi auquel est ajouté cet indicateur. En 2011, un bilan quantitatif et qualitatif sur l'utilisation du CDD à objet défini sera réalisé et présenté en CPNE.

#### Article 5: LES OUTILS DE LA GPEC

La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) revêt une grande importance pour la sécurisation des parcours professionnels et la branche professionnelle a, en la matière, un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir notamment dans le cadre des travaux de la CPNE.

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

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

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

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

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

La profession met également en place :

 des outils simples (voir annexe II), pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des petites et moyennes entreprises tels que, notamment, des modes d'emploi et des guides d'action (définition des enjeux, établissement d'un diagnostic, modalités de passage à l'action...);

- une information aux PME sur les outils et dispositifs de financement existants; afin d'accompagner les entreprises de moins de 300 salariés de la profession à mettre en place la GPEC, la branche s'engage à leur fournir une liste d'indicateurs pertinents;
- une mise en réseau des informations existant au niveau national interprofessionnel ou dans la branche, en matière de prospective des métiers et des qualifications;
- des moyens de suivi et d'évaluation des actions mises en œuvre dans la branche (notamment pour les PME) et de diffusion des bonnes pratiques;

permettant ainsi à la branche de jouer un rôle structurant dans l'accompagnement des PME.

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

# Article 6 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

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

Toutefois, en application des dispositions de l'article L. 6523-1 du Code du travail, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-mer.

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

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

# RECOMMANDATIONS DE LA PROFESSION CONCERNANT LES STAGES DANS LE CADRE D'UNE FORMATION INITIALE

#### L'entreprise s'engage à :

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

# En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

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

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

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

# LES OUTILS ET DISPOSITIFS DE LA GPEC ADAPTÉS AUX PME

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

#### Tableaux de bord sur la situation des effectifs

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

#### Nomenclature des emplois

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

#### Dispositifs de gestion des Ressources humaines

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

#### Données prévisionnelles

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

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

S. Businis

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

Volorique les cerce

Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance Fédération CFTC - Banques

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC

Rigo DO SONTO



# AVENANT DU 26 OCTOBRE 2009 À L'ARTICLE 54 - MALADIE -DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

#### Article 1

Les signataires de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 conviennent de modifier l'article 54 de la convention collective concernant la maladie comme suit :

#### article 54-1 : durée et modalités d'indemnisation

En cas d'absence pour accident, maladie ou cure thermale agréée donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise (1) bénéficient d'une indemnisation égale à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (2), versée par l'employeur ou par un tiers mandaté, dans les conditions définies ci-après :

Ancienneté	Maintien du salaire à 100 %	Maintien du salaire à 50 %
de 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
de 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
de 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
de 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
plus de 20 ans	6 mois	6 mois

Pour les salariés ayant au moins un enfant à charge au sens fiscal du terme, la durée d'indemnisation à demi-salaire est de :

de 1 à 5 ans : 5 mois,
de 5 à 10 ans : 6 mois,
au-delà de 10 ans : 8 mois.

<sup>(1)</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

<sup>(2) 1/13&</sup>lt;sup>ème</sup> du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12<sup>ème</sup> si le salaire est versé sur 12 mois.

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son (ou ses deux) précédent(s) employeur(s) dès lors que ce(s) dernier(s) relève(nt) du champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. À compter d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le premier jour d'absence pour le 1er et 2e arrêt et dès le 4e jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le premier jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53-1 alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles incluses dans le calcul de cette période.

La durée d'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail considéré. S'imputent sur cette durée d'indemnisation les périodes d'absence rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées dont le salarié a déjà bénéficié durant les 12 mois consécutifs précédant cette date.

#### article 54-2 : montant d'indemnisation

Le reste sans changement.

#### Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### Article 3

Les parties signataires conviennent de présenter le présent avenant à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 26 octobre 2009, en huit exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

Fédération CFTC - Banques

Post

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

B amount



# ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009 SUR LE PHÉNOMÈNE DES INCIVILITÉS ET DES VIOLENCES À L'OCCASION DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLE



#### Préambule

Conscients de l'importance du phénomène des incivilités et des violences subies à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle et de ses possibles conséquences sur les conditions de travail des salariés des banques, les partenaires sociaux ont acté leur engagement de suivre et prévenir ce phénomène dans un accord unanime, dès novembre 2006.

En effet, ces incivilités et violences entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés, en particulier de ceux qui sont en relation quotidienne avec le public. Ces incivilités et violences peuvent en outre avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des salariés qui en sont victimes.

Les Partenaires sociaux sont conscients que ce phénomène est largement en relation avec une dégradation des comportements qui affecte l'ensemble de la Société. Ils considèrent cependant qu'il est important que la profession joue pleinement son rôle pour mesurer et contribuer à réduire l'importance de ce phénomène. Aussi, plus de 2 ans après la signature de l'accord de novembre 2006, une enquête a été réalisée auprès des banques afin d'évaluer la portée de ce phénomène, de recenser les mesures de prévention et d'apprécier les dispositifs d'accompagnement mis en œuvre par les entreprises vis-à-vis des salariés en relation avec la clientèle. Cette enquête a permis de quantifier et qualifier ce phénomène et de rendre compte des démarches et des actions conduites par les entreprises pour prévenir et contenir ces formes d'agressions (1).

Devant la pérennisation de ce phénomène et l'augmentation générale de la violence dans la Société, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord qui soit à durée indéterminée.

<sup>(1)</sup> Sur la base de résultats représentant 70 % des effectifs de la profession.

C'est dans cet esprit et dans la continuité du précédent accord que s'inscrit aujourd'hui la démarche des Partenaires sociaux de la branche qui, au-delà des mesures déjà prises par les entreprises (publication des tarifs, traitement des réclamations, médiation ainsi que formation à l'accueil...), vise à :

- 1) préciser les caractéristiques des incivilités,
- identifier des mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés,
- 3) préconiser des dispositifs d'assistance,
- 4) évaluer les incivilités.

# Article 1 : CARACTÉRISTIQUES DES INCIVILITÉS

#### article 1-1 : Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la démarche paritaire les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique).

L'incivilité est définie comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

#### article 1-2 : Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

#### d'agressions verbales :

- Injures (R. 621-2 du Code pénal)
- Insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal)
  - d'ordre général
  - racistes
  - discriminatoires
- Menaces
  - de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)

- autres menaces intimidations (R. 623-1 du Code pénal)
- de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal)

#### · d'agressions comportementales :

- Harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
- Chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
- Bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal)
- Destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal)
- Obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal)

#### d'agressions physiques :

- Violences légères (articles R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du Code pénal)
- Coups et blessures volontaires (notion d'intention)
  - Articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du Code pénal
  - Articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du Code pénal
- Homicides (articles 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du Code pénal)

#### article 1-3 : Éléments déclencheurs

Les « incivilités » ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale bancaire – au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession – parmi lesquelles il est possible de citer notamment :

- refus de décaisser (y compris pour des raisons légales);
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...);
- prise de frais ;
- erreur de la banque :
- carte bancaire retenue par un DAB;
- attente au quichet ou pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou trompeuse ;
- saisie-arrêt sur le compte ;
- · suppression de service;

• ...

# Article 2 : MESURES DE PRÉVENTION

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les mesures suivantes (articles 2-1 à 2-3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

#### ■ article 2-1 : Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

- Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous...).
- Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter...).
- Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

#### ■ article 2-2 : Information et formation du personnel

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales bancaires avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient d'une action de formation appropriée imputable au titre du Plan de formation de l'entreprise (hors Alternance).

Cette formation fait l'objet d'une action spécifique qui peut être incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de « formation Métiers », d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

#### Ces actions visent essentiellement à :

- · adapter les comportements aux circonstances,
- soutenir le personnel, par l'information ou l'accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d'encadrement.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles, voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- formation à l'accueil,
- formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs
  - signes précurseurs d'une manifestation d'agressivité,
  - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations),
  - propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bleue qui reste bloquée dans le distributeur),
- formation du personnel d'encadrement (attitude à adopter soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l'agresseur potentiel par le responsable d'agence),
- formation du personnel, solidarité vis-à-vis d'un collègue victime d'une agression (attitude à adopter – insuffler un esprit de solidarité).

Le Centre de Formation de la Profession Bancaire met à la disposition des banques des produits ou modules de formation sur la gestion des incivilités.

Une plaquette d'information sera élaborée au niveau de la branche professionnelle, après échanges avec les partenaires sociaux, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d'accompagnement possibles après une agression. Elle sera mise à la disposition des entreprises bancaires.

Les entreprises s'engagent à remettre aux salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres, une plaquette d'information dédiée.

#### ■ article 2-3 : Équipements

Un certain nombre de dispositifs peuvent contribuer à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d'alerte,
- télésurveillance,
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d'actes d'incivilités),
- enregistrement aléatoire des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques.

De même, les entreprises ont également le souci d'avoir des conditions d'accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L'expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu'un collaborateur ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s'agissant des autres dispositifs.

Les mesures de prévention ci-dessus (articles 2-1 à 2-3) peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle.

# Article 3: DISPOSITIFS D'ASSISTANCE

# ■ article 3-1 : Mesures d'accompagnement des salariés agressés

Comme cela est déjà souvent le cas dans les établissements de la Profession, les Partenaires sociaux expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles stipulent, notamment, que :

• Chaque incident donne lieu à signalement suivant une procédure propre à l'entreprise.

- Les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, et ce pour préserver au mieux les intérêts des salariés.
- Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident : accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique. Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités.
- Des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement.
- À ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie, à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte.
- Lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci.
- En cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise.
- Des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les banques s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié, ayant subi des incivilités, au regard des postes disponibles.
- L'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect.
- Les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont prises en charge à titre gracieux par l'entreprise.

# ■ article 3-2 : Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

• En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et

réduire le risque de récidive. Les entreprises prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

### Article 4 : ÉVALUATION DES INCIVILITÉS

#### ■ article 4-1 : Recensement et analyse

Considérant qu'il apparaît important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les entreprises procèdent à :

- un recensement annuel des incivilités selon des modalités qui leur sont propres et à leur analyse,
- les résultats de cette analyse font ensuite l'objet d'une information et d'une discussion au sein de l'entreprise, en particulier avec le CHSCT ou l'instance de représentation compétente.

#### article 4-2 : Information des institutions représentatives du personnel

Les entreprises bancaires s'engagent à informer l'instance de représentation compétente (CHSCT ou autre), lors de la réunion périodique ordinaire, des incivilités et violences dont ont été victimes leurs collaborateurs et annuellement à communiquer, lors d'une réunion du CHSCT ou de l'instance de représentation compétente, le recensement global de ces incivilités et violences, à informer sur les circonstances des agressions et à présenter le dispositif de prévention mis en place et les actions de formation réalisées.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT ou l'instance de représentation compétente est informé rapidement par l'employeur qui expose les circonstances de l'agression.

#### **Article 5 : GROUPE TECHNIQUE PARITAIRE**

Les partenaires sociaux conviennent de constituer un Groupe Technique Paritaire, en application de l'article 7 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, qui a pour mission de procéder une fois par an à l'évaluation du phénomène des incivilités notamment à partir de la fiche de recensement – figurant à l'annexe I de l'accord – élaborée paritairement au niveau de la branche professionnelle.

# Article 6 : DURÉE DE l'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 17 novembre 2009.

Il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord,
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

# Article 7 : CHAMP D'APPLICATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

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

# À L'OCCASION DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLI RECENSEMENT 2010 DES INCIVILITÉS ET DES VIOLENCES

ôts *)			
vombre de dépôts de plaintes (**)	səsinqərtnə zəl 16q		
Nombi de pl	sèinalas səl naq		
	snoissərgA (Z) səvsıg səupisydq		
Par formes d'incivilités (*)	znoiszərgA (4) zərágàl zəupizydq		
	Agressions (5) salstnementales		
r formes o	Menaces (2)		
Pa	(I) sətluzni tə sənujnl		
Par fonctions	Collaborateurs Fonctions Support et B/0		
	Collaborateurs Plate-forme téléphonique		
	Autres membres du personnel en agence		
	Chargé(es) d'accueil		
	Chargé(es) de clientèle		
	Encadrement		
Par sexe	Femmes Hommes		
Pars	Femmes		
ion raphique	Province		
Répartition par zone géographiqu	Paris / lledeFrance		
	Nombre d'incivilités		
		En nombre	En %

Formulaire commun à la profession bancaire

- (\*) En cas de formes multiples d'incivilités, seule l'incivilité la plus grave est recensée.
- (\*\*) Les suites pénales, lorsqu'elles seront connues seront

#### (1) Agressions verbales

- § injures (R. 621-2 du Code pénal)
- § insultes (R. 624-4 et 132-77 du Code pénal)
- d'ordre général, racistes, discriminatoires.

#### (2) Menaces

- § de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du Code pénal)
- § autres menaces intimidations (R. 623-1 du Code pénal) § de dégradations (R. 631-1, R.634-1, 322-12 et 322-13 du Code pénal).

#### (3) Agressions comportementales

- § harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du Code pénal)
- § chantage (312-10 et 312-11 du Code pénal)
- § bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du Code pénal)
- § destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du Code pénal)
- § obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du Code pénal).
- (4) Sans arrêt de travail.
- (5) Avec arrêt de travail.

## CARACTÉRISTIQUES DE CES INCIVILITÉS **ET VIOLENCES**

Nous vous remercions de bien vouloir nous préciser quelles sont les évolutions constatées sur ce phénomène d'incivilités et de violences et notamment sur leurs caractéristiques et circonstances:

Association Française des Banques

Jujur

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération des Employés et Cadres CGT-FO

S. BUSINIS,

Fédération CFTC - Banques

De Observant

0

Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE / CGC





# ACCORD DU 8 MARS 2010 MODIFIANT L'ANNEXE V DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

#### Préambule

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord salarial du 24 novembre 2008 et de l'article 2 de l'accord du 11 janvier 2006, les partenaires sociaux ont examiné les évolutions à prendre en compte dans la liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types figurant dans l'annexe V de la Convention collective de la banque.

Ces travaux ont abouti à réviser la liste non exhaustive des métiers-repères illustrant la grille de classification de la Convention collective de la Banque (titre IV chapitre 1).

#### Article 1

Les dispositions de l'annexe V de la Convention collective de la banque pris en application de son article 35 sont remplacées par celles figurant en annexe du présent accord.

#### Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Son extension sera demandée au ministre chargé du Travail.

titre IV

# **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

chapitre 1 - classification

# **MÉTIERS-REPÈRES**

Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères

# Traitement des opérations bancaires

#### A Gestionnaire de back-office

Opérateur de traitements bancaires, technicien de *back-office*, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...

# A Spécialiste des opérations bancaires

Gestionnaire de *back-office* international, gestionnaire de *back-office* marchés, gestionnaire de *back-office* grandes entreprises, gestionnaire de *middle-office* (Siège ou Réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...

# Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires Responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, responsable de back-office international, responsable de back-office marchés, responsable de back-office grandes entreprises, responsable de middle-office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux...

# Risques et contrôle

# 

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits...

# 

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne....

# Gestion administrative / Logistique / Immobilier

# 

Secrétaire/assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative....

# 1 Technicien logistique/Immobilier

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité....

# M Responsable/animateur d'unité ou expert logistique

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

#### **Commercial**

# 

Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur....

# Chargé de clientèle particuliers

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller....

# *M*→ Chargé de clientèle professionnels

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels....

# 

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle Institutionnels/Associations, chargé de développement clientèle entreprises....

#### A Conseiller en patrimoine

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier....

# A Responsable/animateur d'unité commerciale (Banque de détail)

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger....

# Mu Opérateur de marché

Vendeur produits de marché (sales), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste....

# A Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion-acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique....

# Informatique / Organisation / Qualité

#### / Informaticien/chargé de qualité

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur/spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode....

# A Responsable informatique/organisation/qualité

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients S.I., responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode....

# Juridique / Fiscalité

# / Juriste/fiscaliste

Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières...), chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal....

# Contrôle de gestion

# 

Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion....

# Comptabilité

# 

Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable...

# *M*→ Spécialiste/responsable comptabilité/finances

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier....

#### Ressources humaines

# 1 Technicien ressources humaines

Gestionnaire paye/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier....

#### Spécialiste/responsable ressources humaines

Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paye/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social....

# Marketing / Communication

# ∴ Gestionnaire marketing/communication

Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché.

# **M** Spécialiste/responsable marketing/communication

Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché...

# POSITIONNEMENT DES MÉTIERS-REPÈRES DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

	Α	В	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K
Gestionnaire de <i>back-office</i>	(1)										
Spécialiste des opérations bancaires				(1)							
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste Risques											
Contrôleur périodique/permanent						(2)					
Gestionnaire administratif/Secrétaire											
Technicien logistique/Immobilier	(1)										
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels					(1)						
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine						(1)					
Responsable/animateur d'unité commerciale											
(Banque de détail)											
Opérateur de marché											
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion						(1)					
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											

<sup>(1)</sup> Le positionnement à ce niveau correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la Convention collective de la banque.

<sup>(2)</sup> Ce premier niveau ne concerne pas les salariés expérimentés dans les emplois-types de ce métier-repère ni les salariés intégrant cette activité avec une expertise métier ; il correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la Convention collective de la banque.

Fait à Paris, le 8 mars 2010, en huit exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

S. Businis

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières Fédération CFTC Banques

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la banque et de l'assurance

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB CFE/CGC



# AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2010 À L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BANQUE

Les signataires, par le présent avenant, décident d'étendre des dispositions, de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000, aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (dénommé PACS dans les articles ci-après).

#### Article 1

L'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié comme suit :

#### article 59-1 : autorisation d'absence

	Jours ouvrés (1)
Mariage <i>ou union par PACS</i> <sup>(2)</sup> du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint <i>ou du partenaire lié par un PACS</i>	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un PACS (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par PACS)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2

Les autres alinéas de l'article 59-1 demeurent inchangés.

<sup>(1)</sup> Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.

<sup>(2)</sup> En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un PACS, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits.

#### article 59-2 : rémunération

Sans changement.

#### Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2010.

#### Article 3

Les parties signataires conviennent de présenter le présent avenant à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2010, en huit exemplaires.

Association Française des Banques

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

L Nathrein

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Marchy

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

Siburien Busines

Fédération CFTC - Banques

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC

B. CEMBOUR

SIND CITE COC

Pizza Dis Sonto



# ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2010 RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE LA BANQUE EN FORMATION « APPROBATION »

En application des dispositions issues de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les signataires du présent accord conviennent que la Commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées ci-dessous, se réunir en formation « Approbation ».

Les modalités de fonctionnement de cette nouvelle formation, détaillées ci-après, complètent les dispositions énoncées à l'article 8 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Le présent accord fixe la mission, la composition et régit les règles de fonctionnement de la Commission paritaire de la banque en formation « Approbation » (dénommée CPBA ci-après) dans le cadre des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail.

#### Article 1: MISSION

La CPBA émet un avis sur la validité des accords conclus (1) par le Comité d'Entreprise, la Délégation Unique du Personnel ou à défaut la Délégation du Personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Elle contrôle exclusivement que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire de branche compétente dûment saisie doit alors se prononcer sur la validité de l'accord au plus tard dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

<sup>(1)</sup> À l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

#### Article 2: COMPOSITION

La Commission paritaire de la banque en formation « Approbation » se compose, d'une part, des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (1 titulaire et 2 suppléants par organisation) et, d'autre part, des représentants des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Le suppléant siège en cas d'indisponibilité du titulaire, qu'il remplace alors dans l'ensemble de ses prérogatives.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations – syndicale et patronale – sont représentées.

#### Article 3: FONCTIONNEMENT

La CPBA se réunit lorsqu'elle a valablement été saisie d'une demande de validation dans le respect des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail.

- 3.1 Seules les entreprises relevant du champ de la Convention collective de la banque en application de son article premier peuvent valablement saisir la Commission paritaire de la banque en formation « Approbation ». À défaut, les entreprises se verront notifiées un avis de rejet de leurs demandes pour incompétence de la CPBA.
- 3.2 La saisine se fait par courrier en recommandé avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen permettant de s'assurer de la date de début du délai de quatre mois dont la CPBA dispose pour se prononcer en application des règles en vigueur.
- 3.3 La demande de saisine doit comprendre les documents suivants :
  - Un exemplaire original de l'accord signé ;
  - Une copie du procès-verbal des dernières élections de l'instance représentative du personnel signataire faisant apparaître la qualité des signataires;

- Le cas échéant, un procès-verbal de l'instance représentative du personnel validant l'éventuel mandat de signature de l'accord ;
- Une attestation de l'employeur certifiant :
  - d'une part que les effectifs de l'entreprise sont bien inférieurs à 200,
  - d'autre part qu'il n'existe pas de délégués syndicaux au moment de la négociation et de la signature de l'accord, ni au sein de l'entreprise, ni au sein de l'établissement,
  - et enfin que les organisations syndicales représentatives de branche ont bien été informées de la décision de l'entreprise d'engager des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail.

# Article 4 : MODALITÉS D'INSTRUCTION DES DEMANDES D'APPROBATION

Le délai de 4 mois dont la CPBA dispose pour se prononcer débute à la date de réception par le secrétariat de la Commission paritaire de la banque de la demande de validation, accompagnée a minima de l'accord signé à examiner.

Le secrétariat de la Commission paritaire de la banque répond au plus tard sous 10 jours ouvrés :

- soit que la CPBA est incompétente et doit rejeter la demande, sans nécessité de se réunir, l'entreprise ne relevant pas de droit de l'application de la Convention collective de la banque,
- soit, dans les autres cas, en accusant réception de la demande et en indiquant la date de réunion de la CPBA alors fixée. Cet accusé de réception peut, le cas échéant, s'accompagner d'une demande de complément de pièces.

Dans tous les cas (saisine rejetée ou acceptée), le secrétariat en informe les organisations syndicales représentatives de branche en leur adressant une copie de la réponse motivée.

L'entreprise dispose d'un délai maximum de 3 semaines pour transmettre

l'ensemble des éléments requis, cités au point 3.3. L'absence d'un de ces éléments entraîne l'ajournement de la réunion de la CPBA qui ne pourrait se prononcer sur la validité de l'accord. Une nouvelle saisine de demande d'approbation du même accord est alors possible dans les mêmes conditions.

En toutes hypothèses, la réunion de la CPBA se tient dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine régulière, c'est-à-dire lorsque la saisine comprend la totalité des pièces précitées.

Le secrétariat de la Commission paritaire de la banque adresse aux membres concernés le dossier complet au moins 4 semaines avant la date fixée pour la réunion paritaire d'examen.

#### Article 5: AVIS DE LA CPBA

Après vérification que les éléments permettant à la CPBA de se prononcer valablement sont réunis et que l'accord a été soumis à l'examen paritaire d'approbation, les délégations – syndicale d'une part et patronale d'autre part – émettent chacune leur avis respectif, à l'issue de la réunion.

#### La CPBA émet :

- soit un avis favorable.
- soit un avis défavorable

L'approbation est donnée en cas d'avis favorable des deux délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

1° une ou plusieurs organisations émettent un avis favorable sur la validité de l'accord soumis à la CPBA;

2° une majorité d'organisations ne s'y oppose pas.

Faute d'avis favorable, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'avis défavorable, le procès-verbal exprime les positions des Délégations syndicale et patronale.

Par contre, à défaut de décision dans le délai de 4 mois, à réception de la saisine, l'accord est réputé avoir été validé, en application des dispositions de l'article 1. 2232-21 du Code du travail

Les décisions de la CPBA ne sont pas susceptibles de recours.

Le secrétariat notifie la décision de la CPBA par courrier recommandé avec demande d'avis de réception au demandeur et, le cas échéant, à l'employeur, avec copie aux membres de la CPBA ayant siégé.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour réexaminer les modalités d'expression de l'accord de la délégation syndicale, fixées au 3º alinéa du présent article, en cas de modification de la législation concernant les conditions de validité des accords ou lorsque les nouvelles dispositions concernant la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles seront entrées en viqueur et, au plus tard, le 31 décembre 2013.

# Article 6 : DURÉE DE L'ACCORD ET DATE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du dépôt de l'accord à l'exception des articles 3 et 4 qui s'appliqueront aux saisines reçues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

#### Article 7: EXTENSION

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministre chargé du Travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2010, en huit exemplaires.

Association Française des Banques

D. Egens

Fédération des Employés et Cadres CGT - FO

a. Businis

Fédération Française des Syndicats CFDT Banques et Sociétés Financières

1. Nakui

hal-

Fédération CFTC - Banques

B Comount

Fédération CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance

Marchy

Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE - CGC