

Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques

Préambule

La Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, issue de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objectif à la fois de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et de permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Ainsi, elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

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. Dans un même esprit, la démarche de formation prend en compte la dimension territoriale.

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.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions aussi bien en termes d'employabilité des salariés que de gestion des carrières.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagogiques 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 5 octobre 2009 et de la loi du 24 novembre 2009, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des 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 modalités des barèmes de financements au sein de la Section Paritaire Professionnelle Banques (SPP 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 et les demandeurs d'emploi de plus 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 en situation de handicap bénéficiant des obligations d'emploi visées par la législation en vigueur.
- Les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause.

La mise en œuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs. Il appartient à l'AFB et à la Section Paritaire Professionnelle Banques de faire un rapport annuel à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Banque (CPNE). Ce rapport porte sur le respect de ces priorités dans le cadre des financements mutualisés (chapitre VI 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 la SPP 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 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Seules les dispositions relatives à la SPP Banques ne concernent pas les entreprises des Départements d'Outre-mer, de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

Titre I
Moyens de la formation professionnelle au niveau de la branche

Chapitre I - Instance paritaire de la branche

Article 2 : Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation. Un tableau illustrant les attributions respectives des différentes instances de la branche a été acté lors de la CPNE du 3 février 2010 sur la base des différents textes en vigueur à cette date. Ce tableau est annexé au présent accord et peut être modifié par la CPNE.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financements fixés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE, notamment pour respecter les règles ou barèmes impératifs fixés par le Conseil d'Administration de l'OPCA.

Chapitre II - 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

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 ».

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.

Son champ d'activité est celui de l'article 1 du présent accord. L'Observatoire est partie prenante à des études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs et également avec d'autres professions financières. A ce titre et afin de promouvoir les travaux de l'Observatoire, son programme annuel et ses projets d'études sont présentés à chacun de ces réseaux, et dans la mesure du possible à leurs Observatoires et/ou CPNE, afin de leur proposer d'y participer. De même, les projets d'études de leurs Observatoires peuvent être présentés à l'Observatoire, afin d'étudier une éventuelle participation.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée Banque-Métiers-Egalité-Professionnelle (BMEP) dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire. A 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 5 du présent accord.

Article 4: Publication et diffusion des travaux

L'Observatoire présente 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 5 du présent accord.

En accord avec le Comité de pilotage, l'Observatoire met à disposition des salariés sur son site internet, sans que cet outil soit exclusif, les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel.

L'Observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité également présenté à la CPNE.

Article 5 : 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 branche.
- 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 en charge du règlement intérieur. Dans les limites du budget de l'association, il est chargé de :

- proposer et valider les sujets d'études,
- faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre,
- suivre l'état d'avancement des travaux,
- émettre des avis sur le bon déroulement des études,
- décider de la publication et de la diffusion des travaux conformément à l'article 4 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 support de l'Observatoire 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 consultative.

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 6 : Ressources de l'Observatoire

Les ressources de l'Observatoire se composent :

- d'une subvention annuelle fixée par la SPP Banques dans le cadre des dispositions inscrites dans la Convention d'Objectifs et de Moyens signée entre l'OPCA attributaire de la participation des employeurs de la branche au financement de la formation professionnelle continue et l'Etat, dans le cadre des orientations définies par la CPNE,
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB,
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs,
- 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.

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, l'AFB veille à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

Chapitre III - PME/TPE

Article 7 : 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, la SPP Banques, via l'OPCA, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences. 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.

La SPP Banques précise, dans le cadre des dispositions inscrites dans la Convention d'Objectifs et de Moyens signée entre l'OPCA attributaire de la participation des employeurs de la branche au financement de la formation professionnelle continue et l'Etat, la prise en charge par l'opérateur dans le cadre de la délégation de gestion (cf. article 13 du présent accord) des coûts de diagnostic GPEC des TPE/PME. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la CPNE, dans le respect des textes règlementaires et conventionnels, et des dispositions en vigueur au sein de l'OPCA.

Les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 50 salariés sont mutualisées et gérées au sein de l'OPCA dès réception. La SPP Banques fait toutes propositions de

nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA de l'OPCA aux spécificités de ces entreprises bancaires.

Chapitre IV : Les publics spécifiques

Article 8 : Les publics spécifiques

a. Au titre de la loi :

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre :

- d'acquérir une des qualifications visées par la législation en vigueur,
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est ouvert :

1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;

3° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

4° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion;

5° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Afin de favoriser des publics spécifiques, particulièrement éloignés de l'emploi, le législateur a mis en place une prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation au bénéfice des salariés relevant des catégories 2°, 4° et 5° supra.

b. Au titre de la branche

Pour les publics identifiés à l'article 8-a 1°) et 3°), la branche fixe également une prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation lorsque le bénéficiaire :

- Est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, et donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH,
- A suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), et du dispositif prévu à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Chaque année, un bilan sur les dispositifs mis en œuvre dans les entreprises, pour les publics visés par le présent article, est présenté à la CPNE.

Chapitre V - Formations diplômantes

Les parties signataires sont très attentives aux formations bancaires diplômantes ou certifiantes, 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 importe donc non seulement de conserver, mais également de développer, ces formations qui permettent d'assurer une progressivité

dans l'acquisition des connaissances et des compétences, et qui constituent un outil d'accompagnement des parcours professionnels et d'évolution de carrière.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le BP Banque, le BTS Banque et l'ITB ne peuvent pas faire l'objet d'une clause de dédit formation.

Article 9 : Les formations diplômantes

I) Le BP Banque

Le BP Banque est un diplôme d'Etat, délivré par le Ministère de l'Education 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.

II) Le BTS Banque option « marché des particuliers » et « marché des professionnels »

Le BTS Banque est un diplôme d'Etat, délivré par le Ministère de l'Education 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 du niveau baccalauréat d'accéder à un emploi de technicien des métiers de la banque.

A noter que la préparation par la voie de l'alternance conduit à l'obtention du BTS Banque option « marché des particuliers ». Dans le cadre de la formation continue, les deux options « marché des particuliers » et « marché des professionnels » sont proposées.

III) Les licences professionnelles bancaires

Les licences professionnelles bancaires sont des diplômes d'Etat, délivrés par les Universités, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés à l'exercice d'une fonction commerciale sur le marché des particuliers. Ces formations représentent une voie alternative d'accès à l'emploi dans les banques et sont majoritairement à ce jour diffusées par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

Elles sont mises en œuvre, en étroite partenariat avec la branche, par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur 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. La formation est diffusée conjointement par les Universités et des centres de formation professionnelle tels que le CFPB, ou le réseau de CFA, dans le cadre des partenariats mis en place, qui prennent appui sur les besoins exprimés par la profession. Le recrutement de ces jeunes diplômés non seulement en formation initiale mais également en formation en alternance (professionnalisation ou apprentissage) a vocation à constituer une part importante des embauches.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés titulaires par exemple d'un BTS, les licences professionnelles notamment en formation continue sont appelées à se développer lors des prochaines années.¹

¹ **Réflexion en cours sur la création d'une licence professionnelle en formation continue sur les activités patrimoniales et professionnelles.**

Pour maintenir la pertinence de ces formations qui favorisent l'employabilité dans la banque, la profession doit rester vigilante sur leur évolution par son action auprès du Ministère en charge de l'enseignement supérieur et de ses instances.

La CPNE assure un suivi régulier du contenu des diplômes afin de maintenir l'employabilité immédiate de leur titulaire ; l'AFB devant alors informer les instances éducatives du constat et des préconisations retenus par la CPNE. Par ailleurs, l'AFB tient informés les membres de la CPNE des modifications apportées par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur et ses différents représentants.

IV) L'ITB

Le diplôme de l'ITB appartient à la catégorie des diplômes et titres à finalité professionnelle, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L.335-6-II du code français de l'éducation.

Le diplôme de l'ITB est un diplôme professionnel reconnu par l'Etat et enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Il est enregistré en niveau II, par arrêté publié au journal officiel du 27 août 2008, sous l'appellation « Responsable d'activité bancaire ».

Il a pour objectif d'être un outil de gestion des carrières ; il doit pour cela favoriser l'exercice de différents métiers dans la banque et la création de passerelles entre les filières pour les collaborateurs pouvant être appelés à exercer des responsabilités managériales.

Conditions de candidature

L'ITB est une formation volontairement ouverte en termes de formation initiale, d'ancienneté professionnelle et de métier exercé. Si l'inscription à l'ITB peut concerner des collaborateurs en début de carrière, son objectif principal demeure la formation de collaborateurs appelés à exercer ou exerçant des responsabilités dans la banque. Dès lors, pour tout collaborateur, même déjà bien engagé dans sa vie professionnelle, la formation de l'ITB est un moyen d'atteindre cet objectif et de gérer efficacement son évolution et sa mobilité fonctionnelle.

Le CFPB met à la disposition des établissements bancaires un test d'évaluation pour les aider dans leur processus de validation des demandes d'inscription. Ce test peut permettre par ailleurs de détecter des lacunes devant être comblées avant le démarrage de la formation.

L'organisation pédagogique repose sur des journées d'études organisées sur 2 ans dont certaines sont consacrées à de l'expertise en face à face pédagogique sur des points de connaissance nécessitant un approfondissement et d'autres dédiées à l'analyse de problématiques transversales. Par ailleurs, des cas pratiques portent notamment sur le management des équipes.

V) le Diplôme Universitaire Passerelle

Les DU Passerelles concernent des étudiants qui souhaitent s'orienter vers les métiers de la banque tel que celui proposé par le CFPB en partenariat avec les universités visant à favoriser le passage en Master 2 spécialisé "Banque de détail" pour les étudiants en Master 1 (hors spécialités finance, économie, gestion).

Il concerne des étudiants qui souhaitent se réorienter vers les métiers de la banque de détail :

- Etudiants inscrits en M1 dans les filières littéraires, scientifiques, juridiques, langues...
- Etudiants déjà titulaires d'un M1
- Doctorants

Les enseignements sont assurés conjointement par l'Université et le CFPB.

VI) Les Cycles de Développement Professionnel Certifiés (CDPC)

Les Cycles de Développement Professionnel Certifiés (CDPC), positionnés entre les formations dites "d'intégration" et les cycles de maîtrise et d'expertise, sont l'outil efficace d'accompagnement d'une prise de poste sur un marché de clientèle ou une filière.

Le CDPC Conseiller Patrimonial Agence comme le CDPC Conseiller Clientèle de Professionnels sont construits sur la base d'un référentiel métier élaboré et validé par un comité métier composé de professionnels exerçant au sein de différentes banques.

Dans le cas général du mode diplômant, les CDPC conduisent à un diplôme professionnel délivré par le CFPB, certification qui fait l'objet d'une demande d'enregistrement au RNCP, au niveau II.

VII) Les MASTERS

Les Masters professionnels sont des diplômes d'Etat de niveau I, délivrés par les Universités, qui ont pour objectif de former des salariés ou de futurs salariés à l'exercice de fonctions à responsabilité commerciales, financières et managériales par l'acquisition des compétences techniques et relationnelles.

Ils sont mis en œuvre par le Ministère en charge de l'enseignement supérieur dans le cadre d'une procédure qui a pour but de vérifier leur adéquation au marché du travail.

Les Masters professionnels « Conseiller Clientèle de Professionnels », « Conseiller Patrimonial Agence », dans le cadre de l'alternance, sont mis en place par le CFPB et certaines Universités qui se sont associés dans des partenariats régionaux. Les formations peuvent être diffusées via le réseau des CFA.

Afin de répondre à l'évolution de certains métiers, les Master professionnels sont appelés à se développer et à se diversifier.

Ainsi, et à titre illustratif, d'autres Masters ont récemment été créés:

- Master « Chargé d'Affaires Entreprises » : cursus entièrement diffusé à distance, reposant sur des séquences de e-learning échelonnées sur une année. Il permet d'acquérir : un savoir-faire technique, commercial et comportemental, un socle de culture économique et financière ainsi qu'une maîtrise de l'environnement institutionnel et international. Il n'est aujourd'hui diffusé que dans le cadre de la formation continue.
- Master « conformité » qui se décline d'une part dans le cadre de l'alternance en prenant appui sur un Master et d'autre part en formation continue dans le cadre d'un Cycle d'Expertise Professionnelle Certifié

Les deux dispositifs ont été construits en parallèle, à partir du même bloc de compétences en ayant comme objectif de permettre aux salariés de s'adapter au nouvel environnement réglementaire et aux étudiants d'acquérir des compétences juridiques, techniques et managériales permettant une vision globale de la conformité et des risques

Article 10 : Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Dans la perspective de compléter les systèmes de formation de la profession, la CPNE met en place au moins un certificat de qualification professionnelle (CQP) en matière pédagogique, et ce afin d'accompagner les collaborateurs (notamment les tuteurs, ...) dans leur transmission des savoirs.

A partir du besoin de formation exprimé par les entreprises, la CPNE définit 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. Le CQP est un outil qui participe à la gestion des ressources humaines des entreprises et notamment la démarche GPEC.

La CPNE assure le suivi de ce premier CQP qui doit permettre de valider le dispositif de création de certificats de qualification professionnelle, afin d'envisager ensuite la mise en œuvre, à la demande de la CPNE, d'autres CQP.

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).

Il aura vocation à être inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La branche mettra tout en œuvre pour permettre l'enregistrement au RNCP.

Chapitre VI - Les financements mutualisés

Article 11 : Section Paritaire Professionnelle des banques (SPP Banques)

Compte tenu de l'adhésion de la branche AFB à un OPCA et afin de lui permettre de mettre en œuvre les missions et la politique en matière de formation professionnelle telles que prévues par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et le présent accord professionnel, il est créé une **Section Paritaire Professionnelle Banques** (SPP Banques). C'est dans ce cadre qu'est rédigé le présent chapitre VI relatif aux financements mutualisés.

La création de la SPP Banques ne présume en rien de l'OPCA auquel peut adhérer la branche professionnelle.

Article 12 : Champ d'intervention de la SPP Banques

L'Association Française des Banques, représentant les entreprises de la branche agréées en qualité de banques, est adhérente d'un OPCA, organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation, tels que définis dans la 6^{ème} partie du Code du travail. Au sein de cet OPCA, le pouvoir de gestion des fonds mutualisés, au titre de la professionnalisation ainsi que du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus, est exercé par l'intermédiaire de la SPP Banques.

Le champ d'intervention de la SPP Banques couvre l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1^{er} alinéa de l'article 1 du présent accord, leurs filiales volontaires ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel de branche et appliquant les dispositions du présent accord sur les financements mutualisés, à l'exception des entreprises des Départements d'Outre-mer, de Saint Barthélémy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

Article 13 : Missions de la SPP Banques

Sans outrepasser les prérogatives du CA de l'OPCA, la SPP Banques a pour mission :

1. de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
2. de déterminer les conditions de prise en charge et les priorités des actions de formation organisées au profit des entreprises de la branche au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation des employeurs de 50 salariés et plus
3. de faire toutes propositions qu'elle jugera utile, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de la branche de moins de 50 salariés, au CA de l'OPCA
4. sur demande d'une ou plusieurs entreprises, de participer, au côté de l'OPCA, à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
5. sur demande d'une ou plusieurs entreprises, de contribuer aux réponses, faites par l'OPCA, aux appels d'offres du FPSPP

A ce titre, la SPP Banques, en sa qualité d'organe de gestion de la branche au sein de l'OPCA, gère l'ensemble des versements obligatoires et des versements volontaires des entreprises² relevant de l'article 1 alinéa 1 et de leurs filiales volontaires, ne relevant pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel de branche, appliquant les modalités et conditions des dispositifs prévus dans le présent accord permettant de bénéficier des financements mutualisés, à l'exception des entreprises des Départements d'Outre-mer, de Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

L'OPCA Banques a, dès sa création, délégué la gestion des fonds mutualisés à un organisme patronal dénommé, à ce jour, "Banque-Alternance-Apprentissage" (BAA). Forts de cette expérience, les signataires du présent accord veulent maintenir cette délégation au sein de l'OPCA.

L'OPCA délègue par voie de convention, conformément à ses statuts, à un opérateur de gestion, qui a la forme d'une association les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge. Cette association, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

En tout état de cause, les signataires du présent accord demandent que, sans préjudice de ses obligations vis-à-vis du CA de l'OPCA, la convention de délégation prévoit que l'opérateur fournit chaque année à la SPP Banques et au CA de l'OPCA des informations telles que l'état de la collecte et des engagements souscrits.

Chaque année, les comptes de l'opérateur relatifs aux fonds de la formation professionnelle continue sont présentés à la SPP Banques et au conseil d'administration de l'OPCA.

Dans le cadre de la délégation de gestion confiée par l'OPCA, l'opérateur met en œuvre les décisions prises en application du présent accord conformément aux règles légales et conventionnelles. L'opérateur gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP Banques. Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCA, engageant des fonds gérés par la SPP Banques, est présenté au bureau de la SPP Banques.

Article 14 : Composition et organisation de la SPP Banques

Sous réserve de conformité avec les statuts de l'OPCA :

- la SPP est composée à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives de la branche. Chaque siège comprend un titulaire et d'un suppléant.
- La SPP adopte son règlement intérieur et fixe la composition de son bureau paritaire dont elle désigne les membres.

Article 15 : Rôle de la SPP Banques

Les financements de la SPP doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord et en accord avec le conseil d'administration de l'OPCA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des prestations prises en charge s'effectue après réalisation et sur production de pièces justificatives attestant des dépenses engagées.

Les membres de la SPP proposeront au CA de l'OPCA lors de la négociation de la Convention d'Objectifs et de Moyens, conformément à la possibilité offerte par le décret du 22 septembre 2010 relatif aux OPCA, de moduler la répartition des frais de gestion et de missions.

Après versement au FPSPP via l'OPCA, une enveloppe annuelle de 5 à 15% des ressources de la SPP Banques est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Cette enveloppe pourra être modifiée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe 2 au présent accord. La révision de cette liste relève de la CPNE.

² A l'exception des versements des entreprises de moins de 50 salariés au titre du plan de formation.

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, la SPP Banques organise, dans le strict respect de la Convention d'Objectifs et de Moyens de l'OPCA et des dispositions prévues par le CA de l'OPCA :

- 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

Article 16 : Modalités de contrôle de gestion

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de la SPP Banques et de l'opérateur de gestion exercées pour le compte de l'OPCA.

Article 17 : Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Conformément à la législation en vigueur, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :

1° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de moins de dix salariés calculée dans les conditions définies par le Code du travail;

2° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de dix salariés et plus calculée dans les conditions définies par le Code du travail ;

3° Les sommes dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés.

Le pourcentage mentionné aux 1° et 2° est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel émise selon les modalités prévues par un accord conclu entre celles-ci.

Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation, Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent.

Conformément aux dispositions possibles mentionnées dans le Code du travail, les partenaires sociaux de la branche conviennent d'une répartition égale des sommes dues au titre du plan de formation et de la professionnalisation. Les pourcentages applicables au versement des fonds au titre du plan de formation ainsi qu'au titre de la professionnalisation sont calculés en conséquence.

L'OPCA peut faire appel au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), au titre de la péréquation. Afin d'être en conformité avec les exigences de cette instance, les conditions de financement pourront être préalablement revues par la SPP Banques, conformément aux dispositions du présent accord.

Les demandes de financement au FPSPP ainsi que les dispositifs mis en œuvre dans les Régions sont soumis à la SPP Banques ainsi qu'au CA de l'OPCA. Elles sont présentées à la CPNE lors du bilan annuel de la SPP Banques.

Article 18 : Financement du tutorat

La SPP Banques prend en charge les actions de formation spécifique des tuteurs et l'exercice de leur activité tutorale sur la base des forfaits horaires suivants :

- L'activité 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.

Concernant le tutorat des jeunes embauchés/stagiaires de moins de 26 ans, les dépenses correspondantes engagées avant le 31 décembre 2011 peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par jeune embauché ou par stagiaire et pour une durée maximale de six mois pour un jeune embauché et de trois mois pour un stagiaire.

Le plafond mensuel (230 euros) peut être majoré, sur décision de la CPNE, de 50% lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat encadre un salarié relevant des nouveaux publics définis à l'article L.6325-1-1 du code du travail.

Article 19 : Le tutorat externe

Après délibération de la CPNE, la SPP, selon les modalités qu'elle a préalablement définies peut prendre en charge une partie des dépenses de tutorat externe engagées pour :

- les personnes mentionnées à l'article 8-a- 2°) 4°) 5°) du présent accord,
- les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation
- et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des 3 années précédant la signature du contrat de professionnalisation.

Les modalités d'application doivent être précisées par décret.³

Article 20 : Financement des contrats de professionnalisation

La SPP Banques assure le financement des contrats de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- La SPP Banques, 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 1500 heures.
- Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par la SPP Banques est fixé à 12€. Ce montant est porté à 13€ pour les Licences professionnelles et 14€ pour les Masters. Ces montants peuvent être révisés par la CPNE. Ils peuvent être, dans le cadre des orientations définies par la CPNE, modulés sur décision de la SPP Banques dans la limite de plus ou moins 25%.

Le montant forfaitaire de prise en charge de l'action de formation théorique par la SPP Banques est fixé à 15 euros pour les publics spécifiques de l'article 8-a 2°) 4°) 5°) et 8-b du présent accord. Ce montant peut être modifié sur décision de la CPNE, en conformité avec les dispositions du CA de l'OPCA.

³ En attente de la publication du décret

Article 21 : Financement des périodes de professionnalisation

La SPP Banques assure le financement des périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent les heures de formation pratique⁴. Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

Dans le cadre d'une période se déroulant sur deux exercices au plus, l'entreprise s'engage à adresser le document justifiant la prise en charge par l'opérateur de gestion, selon les modalités définies par la SPP Banques.

Priorité est donnée notamment 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 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 la SPP Banques 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 de la SPP Banques, dans la limite de plus ou moins 20%.
- La SPP Banques 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 d'enseignement théorique.

La branche s'est dotée d'un indicateur permettant de suivre la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par la SPP Banques.

Article 22 : Le bilan de compétences

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 proportionnel au nombre d'heures facturées, les modalités et niveaux de prise en charge de ce dispositif sont fixés par la CPNE après avis de la SPP Banques et le cas échéant du CA de l'OPCA.

Article 23 : Le droit individuel à la formation

Au titre de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, le droit individuel à la formation 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 du présent accord relatives aux financements mutualisés. Ces priorités peuvent être révisées par la CPNE.

⁴ Ces dispositions sont précisées dans l'article 28-1 du présent accord.

Les heures de formation pratique consistent en l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées

Les dispositions de la délibération de la CPNE sur le DIF et les formations diplômantes du 28 juin 2006, prolongées par la délibération du 3 février 2010, sont intégrées, et peuvent être modifiées par une décision de la CPNE.

Niveau de formation	Classification ⁵ OPCA Banques	Montant maximum pris en charge ⁶ par l'OPCA Banques *
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau IV ou III	A	1 500 € par salarié et par an
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau II	B	2 300 € par salarié et par an
Formation préparant à un diplôme, un titre ou un CQP de niveau I	C	3 300 € par salarié et par an

* dans la limite des frais pédagogiques dans le cadre du DIF, conformément à l'article R.964-16-1 du code du travail

Le DIF prioritaire est également ouvert aux actions permettant d'acquérir un ou plusieurs modules d'un diplôme, titre professionnel ou CQP. Les conditions de prise en charge sont fixées par la SPP Banques.

La SPP Banques peut solliciter le CA de l'OPCA pour saisir le FPSPP en cas de demandes de prise en charge de DIF portable nécessitant de revoir les modalités de financement de l'ensemble des dispositifs de la professionnalisation énoncés dans le présent accord. La CPNE est informée du recours à ce dispositif lors de la première réunion suivant cette demande.

Article 24 : Remplacement des salariés en formation

Les dépenses correspondant aux rémunérations versées à un salarié recruté par une entreprise employant moins de dix salariés pour remplacer un salarié absent de l'entreprise pour cause de formation durant le temps de travail peuvent être prises en charge au titre du plan de formation sur la base du taux horaire du SMIC dans la limite de 150 heures de formation.

Titre II

L'entreprise moteur de la formation professionnelle

Chapitre VII – Instances représentatives dans l'entreprise

Article 25 : 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.

⁵ « Classification OPCA Banques » devient « classification SPP Banques »

⁶ Il convient de lire « montant maximum pris en charge par l'opérateur de gestion »

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 par le Code du travail et le suivi des plans de formation. Les attributions de cette Commission, sont définies par le Code du travail. 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. A 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 conformément aux dispositions légales.

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

A l'occasion de chacune des deux séances annuelles plénières, prévues par le code du travail, 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 forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires prévues par le Code du travail.

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 forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation prévues par le Code du travail.

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 forfait annuel d'une journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, consacrées à la formation, prévues par le Code du travail.

Une formation d'une journée minimum dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la Commission de formation ou, en l'absence de commission de formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

Chapitre VIII – Plan de formation

Article 26 : 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'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscients 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 sont particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci peuvent avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

Lors de sa présentation aux instances représentatives du personnel, le plan de formation se structure en deux catégories :

- Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise;
- Les actions de développement des compétences du salarié.

Les entreprises classent les différentes actions de leur plan de formation dans les deux catégories. Elles prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la branche professionnelle.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Dans la branche, lorsque des actions de formation sont identifiées, pour les salariés de 55 ans et plus, au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière, ces actions se déroulent sur le temps de travail.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par an.⁷ 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 conformément aux dispositions du Code du travail 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 par le Code du travail, soit un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné.

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 IX – Professionnalisation : contrats et périodes

Article 27 : Les contrats de professionnalisation

Article 27-1 : Objet et principes du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles

2° Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche illustrées par les métiers repères ;

⁷ Les salariés peuvent dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions en vigueur, les certificats de qualification professionnelle sont établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 29 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires.

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 enseignements théoriques professionnels, 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 29 du présent accord.

Article 27-2 : Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux publics visés par l'article 8 du présent accord.

Article 27-3 : 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 par 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 préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, 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 préparée et selon le niveau initial des publics visés à l'article 8 du présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'opérateur qui reçoit le contrat de professionnalisation s'assure de 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.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé conformément aux dispositions légales en vigueur. La SPP Banques prend en charge le renouvellement des contrats de professionnalisation ainsi que la prolongation de l'action de professionnalisation pour 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.

La succession de contrats de professionnalisation à durée déterminée, ou d'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est autorisée et prise en charge par la SPP Banques conformément à la législation en vigueur.

Article 27-4 : Rémunération

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans, titulaires du contrat de professionnalisation, 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, 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 vigueur dans l'entreprise.

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

Article 27-5 : 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 conformément aux dispositions du Code du travail pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues à l'article 27-3 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 27-6 : 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.

Dans le cadre des dispositions réglementaires, de celles prévues par le CA de l'OPCA, et la convention d'objectifs et de moyens, la SPP Banques affecte une part de son budget à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat de professionnalisation 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.

Il est proposé, en cas de non continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.⁸

Au cours de cet entretien le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire⁹ et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

Article 27-7 : Forme du contrat de professionnalisation

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un document en annexe du CERFA, qui précise notamment :

- les conditions de prolongation ou de renouvellement éventuel de la durée du contrat de professionnalisation.
- 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.

Article 28 : Les périodes de professionnalisation

Article 28-1 : 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 de travail à durée indéterminée, et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou déterminée.

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique¹⁰, peut se dérouler sur douze mois à compter de la date de début de la formation.

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 visées par l'article 27-1 du présent accord,
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant 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 sont examinés régulièrement par la CPNE.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par 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 compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses

⁸ L'élaboration d'une fiche permettant d'informer le salarié peut être envisagée.

⁹ L'Observatoire travaille à la création sur son site d'un espace dédié à l'Alternance (apprentissage et professionnalisation)

¹⁰ Les heures de formation pratique consistent en l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées

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 28-2 : Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

La période de professionnalisation est ouverte aux publics suivants (sans ordre préférentiel) :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. A 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, et l'acquisition d'un savoir-faire pratique.
- 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 conformément aux dispositions du Code du travail.
- Aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

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 28-3 : 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 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.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés telles que définies à l'article 26 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 29 : Le tuteur et l'activité tutorale.

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des salariés en périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, 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 activité est assurée pendant le temps de travail. Elle peut être confiée à un tuteur.

Le tuteur est nommé parmi les salariés volontaires de l'entreprise. Pour pouvoir être tuteur, il convient de maîtriser le métier visé par les bénéficiaires potentiels, d'avoir des qualités pédagogiques et une disponibilité permettant l'encadrement des tutorés.

Le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Son employeur s'en assure.

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 l'activité tutorale est mise en œuvre.

La relation avec les établissements de scolarisation et les missions plus générales, comme l'accueil dans l'entreprise, ou notamment le suivi administratif de la professionnalisation peuvent être confiées aux services appropriés ; le tuteur conservant dans tous les cas ses missions essentielles relatives à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique.

Chapitre X – Apprentissage

Article 30 : Développement et objectifs de l'apprentissage

La branche réaffirme son attachement à la pratique de 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.

Cette pratique favorise 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 interprofessionnelles et gouvernementales visant à favoriser l'apprentissage,
- la poursuite de l'implication de la SPP Banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections ou centres d'apprentissage en veillant à ce que le financement de la SPP Banques 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).
- Une mise en synergie des fonds de l'apprentissage notamment par l'agrément de l'AFB en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage dénommé OCTA Banques, disposant d'une commission paritaire.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national. Il lui appartient éventuellement en tant que de besoin de réguler l'effort financier de la SPP Banques en matière de fongibilité.

Régulièrement, un point sur le fonctionnement des CFA est fait en CPNE.

Enfin la profession bancaire est 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 31 : 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, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 31-1 : 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.

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 31-2 : Tutorat et évaluation

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage", l'activité 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.

Article 32 : La FOAD dans les établissements bancaires

La FOAD est un des moyens pédagogiques de dispenser des actions de formation. Compte tenu de ses particularités, les membres de la CPB ont décidé la constitution d'un groupe technique paritaire ad hoc. Les travaux de ce groupe ont débouché sur une délibération de la CPNE en date du 1^{er} juillet 2009.

Cet accord ne se substitue nullement à cette délibération qui demeure en tant que telle.

En appui des bonnes pratiques recensées dans les banques, l'accord reprend les grands principes de la délibération permettant de suivre et de dispenser avec efficacité des actions de FOAD.

Modalités pratiques :

- Accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise
- Temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites
- Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage
- Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation

Modalités de mise en œuvre :

Durée des séquences

- La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.

Les modalités d'accompagnement :

- Organisation de l'accompagnement du salarié en formation (réfèrent pédagogique, réfèrent technique, réfèrent organisationnel) Ces différents accompagnements peuvent être exercés par une ou plusieurs personnes.
- Les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation.

Les modalités de suivi de l'action :

- Lorsque l'entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF) et qu'elle choisit d'imputer une durée théorique, cette durée doit figurer dans le PIF ;
- information du salarié sur les modalités de suivi de l'action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données et que ces données ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées.

D'ici 2014, une étude sera menée sur les conditions de la mise en œuvre de la FOAD dans les entreprises.

Titre III

Le salarié acteur du développement de ses compétences

Chapitre XI - Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Article 33 : 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. Ainsi, cet outil peut trouver son utilisation dans le cadre d'une vision partagée de l'avenir professionnel du salarié.

Dans les banques AFB, le DIF est calculé et géré en année civile.

Au titre de cet accord sont désignées comme « DIF prioritaire » les seules actions de formation éligibles aux financements au titre de la professionnalisation (Cf. article 23).

Le salarié choisit une action de formation professionnelle inscrite dans le champ des actions de formation définies dans le Code du travail, et dans le champ des orientations soumises à la consultation du Comité d'entreprise conformément aux dispositions du Code du travail.

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 diplômes, de titres ou de qualifications, de pré-requis pour certaines formations, ou de permettre la mise en œuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les entreprises veillent à l'égalité d'accès des salariés, notamment entre les femmes et les hommes, et à celui des salariés en situation de handicap, au dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Article 34 : Bénéficiaires

Conformément aux dispositions du code du travail, à l'exclusion des salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, et tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, dès lors qu'il a travaillé au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, 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 par les dispositions du Code du travail, d'un droit individuel à la formation (DIF) prorata temporis. L'organisme paritaire agréé au

titre du CIF dont relève l'entreprise, 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 35 : Droits individuels

Article 35-1 : Calcul des droits

Quelle que soit la date d'entrée, le salarié acquiert ses droits annuels au titre du DIF à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, hors exclusions prévues à l'article 34, 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.

Conformément aux dispositions du Code du travail, pour le calcul des droits à DIF, la période d'absence du salarié pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou de congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail, et pour autant que le salarié n'acquiert 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.

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.

Article 35-2 : Portabilité des droits

Le dispositif de la portabilité du DIF permet au salarié dont le contrat est rompu ou est arrivé à terme de demander, pendant son préavis ou après la cessation de ce contrat, de bénéficier des heures acquises au titre du DIF et non utilisées, ou de la monétarisation de ces heures, pour suivre une action de formation, de bilan de compétences et de VAE. Ce dispositif n'est pas applicable en cas de départ à la retraite.

Le DIF portable peut être demandé, engagé ou réalisé:

Pendant le préavis :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde
- en cas de démission, l'action de formation doit alors être demandée, acceptée et engagée avant la fin du préavis.

Après la rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :

- quel que soit le type de licenciement, à l'exception de la faute lourde
- démission légitime
- fin de contrat ayant un terme (CDD, CDD à objet défini, ...)
- rupture conventionnelle

Deux situations :

1. La personne est demandeur d'emploi.

Elle peut demander à bénéficier d'une action de formation, bilan de compétences, VAE, pendant sa période d'indemnisation par l'assurance chômage après avis du référent chargé de son

accompagnement. Dans ce cas la SPP Banques assure le financement à hauteur de la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire prévu par le Code du travail.

2. Le salarié a trouvé un nouvel emploi.

Il dispose alors de 24 mois après son embauche par un nouvel employeur pour demander à suivre une action de formation.

Le salarié demande à bénéficier de la portabilité de son DIF :

- **le nouvel employeur est d'accord**, la somme (correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées chez l'ancien employeur multiplié par le montant forfaitaire légal) permet de financer en tout ou partie l'action de formation, bilan de compétences ou VAE. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondante.

- **le nouvel employeur refuse la demande**, le salarié peut, pour bénéficier de la portabilité, suivre une action entrant dans les priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise dont relève le salarié. Cette action se déroule en dehors du temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par le nouvel employeur. C'est l'OPCA de la nouvelle entreprise qui doit verser la somme correspondant au solde du nombre d'heures de DIF non utilisées multiplié par le montant forfaitaire légal.

Article 36 : Information des salariés et des instances représentatives du personnel

Annuellement, chaque salarié est informé par écrit, sur tout support, du total de ses droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

La branche invite les entreprises à porter une attention particulière à la communication faite aux salariés ayant atteint le plafond légal de 120 heures.

L'entreprise informe le salarié en contrat à durée déterminée, au moment de son embauche, des modalités définies par le Code du travail 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.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur, lors de la rupture du contrat de travail, informe le salarié:

- **dans la lettre de licenciement** : du nombre d'heures acquises et non utilisées et possibilité d'en demander le bénéfice durant le préavis, et, le cas échéant, l'utilisation possible du DIF dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisée.

- **dans le certificat de travail** : mention des droits acquis, non utilisés et ouvrant droit à leur portabilité, et du solde monétaire correspondant, ainsi que les coordonnées de l'OPCA compétent pour financer l'action de formation au cours de la période de chômage.

Afin d'informer les partenaires sociaux de la branche, le bilan de la formation présenté chaque année en CPNE est enrichi d'un indicateur précisant, pour l'ensemble des banques AFB, le nombre de DIF acceptés ou refusés, le nombre d'heures de DIF cumulées et disponibles au 31/12 de l'année considérée.

Par ailleurs l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque peut, à la demande de la CPNE, effectuer périodiquement des études quantitatives et qualitatives sur la mise en œuvre du DIF.

Article 37 : 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.

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.

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.

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.

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 est invitée à 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.

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, le salarié de plus de 50 ans peut, si nécessaire, la compléter, au moyen de ses droits à DIF, éventuellement par anticipation, selon les modalités définies dans l'entreprise.

Article 38 : Déroulement des actions

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 à l'article 37 alinéa 5 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.

Dans les autres cas, sont effectuées en dehors du temps de travail les actions de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis d'expérience, au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Les heures effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation telle que définie par le Code du travail, 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 39 : Financement

En cas de DIF accepté par l'employeur :

- les frais de formation, et le cas échéant l'allocation de formation, sont à la charge de l'employeur, ce dernier pouvant les imputer sur sa participation au développement de la formation continue au titre du plan de formation.
- Si le DIF réalisé est un DIF prioritaire, la SPP Banques prend en charge les frais de formation à hauteur des montants prévus par le présent accord.

En cas de refus de l'employeur :

Si le désaccord persiste pendant deux exercices civils successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) auprès de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Lorsque le salarié adresse sa demande à l'OPACIF, cet organisme assure, par priorité, la prise en charge de l'action demandée sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

En cas d'acceptation par l'OPACIF, les heures utilisées dans ce cadre seront décomptées des droits acquis et disponibles du salarié.

L'employeur est alors tenu de verser à l'OPACIF, 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 droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant calculés sur la base forfaitaire conventionnelle applicable aux contrats de professionnalisation..

Chapitre XII – Les outils individuels

Article 40 : Validation des acquis d'expérience (VAE)

Article 40-1 : La VAE « individuelle »

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistrés au RNCP. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNE prend toutes les dispositions nécessaires pour faire connaître et développer la VAE.

Afin de faciliter cette pratique, la branche met à disposition des salariés, sur le site de l'Observatoire, des informations sur le dispositif, ainsi que les institutions et organismes que les salariés peuvent contacter pour approfondir leur recherche.

La VAE développe l'accès aux titres de la profession. Ainsi, les diplômes et certificats professionnels, tels que l'ITB, le BP Banque mais aussi le Cycle de Développement Professionnel Certifié de Conseiller Patrimonial Agence, sont accessibles par la VAE ou le seront à l'issue des procédures d'immatriculation au RNCP.

Article 40-2 : La VAE « collective »

Si par nature la VAE est une démarche individuelle, la branche considère que dans le cadre d'un projet d'entreprise la VAE dite collective peut jouer un rôle essentiel dans la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières.

La VAE collective s'inscrit dans un projet collectif à l'initiative de l'entreprise à l'attention d'une population clairement définie afin de permettre aux salariés concernés de s'inscrire dans une démarche diplômante ou certifiante.

La VAE collective bénéficie à l'entreprise qui y trouve un outil d'adaptation de l'organisation et de ses collaborateurs aux enjeux de sa structure. Par ailleurs, les collaborateurs voient leur compétences reconnues de façon objectivée et transférable.

La démarche d'une VAE collective est initiée par l'entreprise et effectuée avec accord du salarié.

La mise en place d'une démarche collective implique, de la part de l'entreprise, la définition d'objectifs, et l'identification d'un public avec une certification appropriée. L'entreprise prévoit les modalités d'accompagnement et planifie la mise en œuvre du projet.

Cet accompagnement vise à aider le candidat à repérer les activités caractéristiques du poste et à les décrire, à faire le bilan de son expérience professionnelle, identifier ses compétences et les mettre en relation avec celles exigées par le référentiel de la certification visée.

La VAE collective suppose un suivi individuel pour chaque candidat à travers une valorisation de la démarche.

La branche encourage les établissements bancaires à s'inscrire dans des démarches de VAE collective.

Afin de constater la progression de cette pratique dans la branche, d'échanger sur les bonnes pratiques et de concevoir le soutien financier que la SPP Banques pourrait apporter à de telles démarches, le dispositif de VAE collective fait l'objet d'un bilan annuel lors de la CPNE.

Article 40-3 : Dispositions communes

Dans le cadre de l'élaboration 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.

Conformément aux dispositions du Code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur doit lui accorder une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sous réserve que le salarié ait respecté un délai de prévenance de 15 jours.

Article 41 : 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 du Code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du Code du travail, 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'Etat 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. Dans ce cas, il peut faire l'objet d'un financement de la SPP Banques proportionnellement au nombre d'heures facturées, dans la limite de ses moyens financiers, et selon les modalités fixées par la SPP Banques en accord avec le CA de l'OPCA.

Article 42 : Passeport orientation et formation

Le passeport orientation et formation est un outil qui permet au salarié de recenser les éléments de sa carrière professionnelle :

- dans le cadre de la formation initiale : les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
- dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un entretien de gestion de carrière ;
 - les actions de formation prescrites par l'institution nationale pour l'emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

Chaque salarié peut à son initiative, établir son passeport orientation et formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans la mesure du possible, notamment eu égard aux possibilités informatiques en matière d'historique, l'entreprise accorde son concours pour faciliter l'établissement du passeport ; l'entreprise pourra en particulier fournir l'historique des formations suivies.

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, comportant notamment un modèle européen de passeport orientation et formation.

Article 43 : L'entretien professionnel

Conformément aux dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 4 octobre 2009, l'entretien professionnel 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 afin de lui permettre d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise

Dans la profession bancaire, les salariés bénéficient, tous les deux ans, d'un entretien d'évaluation professionnelle (conformément à 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 relatifs à la finalité de

l'entretien professionnel ; dans ce but, il est établi par l'entreprise un support formalisant distinctement ces échanges et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support est proposé à la co-signature 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 44 : 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 conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie d'un an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Titre IV Dispositions finales

Chapitre XIII - Dispositions finales

Article 45 : 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 2014 afin de servir de support à la négociation triennale sur la formation professionnelle.

Article 46 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord formation du 8 juillet 2005 après exécution des modalités de dépôt. Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du Ministère du Travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2012.

Fait à Paris le 10 juin 2011
En dix exemplaires

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

FEDERATION C.F.T.C. BANQUES

FEDERATION C.F.D.T. DES BANQUES ET
ASSURANCES

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CREDIT
SNB-CFE/CGC

FEDERATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL
DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-FO

ANNEXE I

Instances de décision (attributions et calendrier)

ACTIVITES	CPNE		OBSERVATOIRE DES METIERS		OPCA Banques		OCTA Banques	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Statistiques et enquêtes								
Indicateurs avancés de l'emploi Année N-1	Examine et commente les données	Mars/avril N	L'Observatoire/ cellule statistique produit les données	Février N				
–								
Enquêtes Emploi (N-1) Egalité F/H (N-1) Seniors (N-1) Formation (N-1)	Examine et délibère sur les données présentées, effectue un suivi des engagements (accords de branche), fait connaître ses recommandations et propositions	Juin/juillet N (Décembre pour la Formation)	L'Observatoire/ cellule statistique produit les données	Mai/juin N				
Emploi "global" dans la profession bancaire (périodicité trimestrielle T)	Examine et commente les données	T + 1	L'Observatoire/ cellule statistique met en forme les données fournies par l'ACOSS	T + 1				
Etudes Métiers, Qualifications et Egalité H/F								
★ Présentation de la synthèse des travaux réalisés en N-1 et des projets de l'année N	Examine et commente les travaux réalisés, le bilan d'activité N-1 et les projets pour l'année en cours	Juin/juillet N	Comité de pilotage examine et valide le programme de l'année N et commente le bilan de l'année N-1	Décembre N-1	Conseil d'administration examine les travaux réalisés en N-1 et se prononce sur la demande de subvention de l'année N, dans le cadre des orientations décidées par la CPNE	Mars N		
★ Validation et présentation des travaux réalisés de l'année N	Examine et commente les prévisions d'activité de l'année en cours. Chaque étude est transmise par l'Observatoire à la CPNE, dès la validation du Comité de pilotage. Saisit le Comité de pilotage de demandes d'études complémentaires éventuelles	Tout au long de l'année	Comité de pilotage valide et commente les résultats des études	Tout au long de l'année N				
★ Programme de l'année N+1	Fixe des orientations et commande des études, avant validation du programme par le Comité de pilotage	Début décembre	Comité de pilotage valide le programme de l'année N+1, après propositions éventuelles de la CPNE	Décembre N				

ACTIVITES	CPNE		OBSERVATOIRE DES METIERS		OPCA Banques		OCTA Banques	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Communications Métiers Emploi et Qualifications								
☆ Site Internet	Est informée des évolutions en lien avec la problématique Emploi, examine et commente les modalités d'information et de conseil	Au fur et à mesure des évolutions apportées et bilan en Décembre N	l'Observatoire/ cellule statistique met à jour le site	Tout au long de l'année				
☆ Contributions et échanges avec le monde universitaire et d'autres Branches professionnelles			Interventions du Responsable de l'Observatoire	A la demande				
☆ Réalisations de supports (plaquettes/audiovisuels)	Est informée des réalisations, examine et commente les modalités d'information et de conseil	En cours d'année, en fonction des réalisations et présentation du bilan en Décembre N	Contributions du Responsable de l'Observatoire	A la demande				
☆ Partenariat/Convention	Donne son avis sur les actions favorisant l'embauche des jeunes, avant leur mise en oeuvre Examine et commente les réalisations	Au fil de l'eau En cours d'année						

ACTIVITES	CPNE		OBSERVATOIRE DES METIERS		OPCA Banques		OCTA Banques	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Formation Collecte et mutualisation des fonds					recueille les contributions des employeurs en fonction de leurs effectifs (Professionalisation, DIF, Plan de formation) et les contributions au FPSPP	Mars N		
Prévisions d'activité et bilan d'utilisation des fonds collectés	Examine et commente le bilan d'activité année N-1 et les prévisions pour l'année N	Juin/juillet N			Conseil d'administration examine les comptes de l'année N-1 et les prévisions de dossiers de l'année N	Fin mars N		
	Examine l'activité de l'année N, est informée de la possibilité de versement au FPSPP, des subventions prévues aux CFA et des projets de l'année N+1	Courant décembre N			Conseil d'administration examine l'arrêté des comptes, le bilan d'activité de l'année N-1 et ajuste les prévisions d'activité de l'année N (modèle de simulation sur les 3 ans à venir)	Fin mai N		
					Conseil d'administration examine l'activité de l'année N	Octobre N		
					Conseil d'administration examine le versement potentiel au FPSPP, les demandes de subvention des CFA et le projet de budget année N+1	Début décembre N		

ACTIVITES	CPNE		OBSERVATOIRE DES METIERS		OPCA Banques		OCTA Banques	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Formations diplômantes								
Formations bancaires diplômantes	Est informée et débat de toutes évolutions ou modifications envisagées	A chaque changement envisagé			Financement en fonction des orientations retenues	tout au long de l'année		
Formation institutionnelle diplômante	est informée et émet des avis sur les évolutions	A chaque changement envisagé			Financement en fonction des orientations retenues	tout au long de l'année		
Certificat de qualification professionnelle et VAE	mise en place de CQP, assure le suivi afin de valider le dispositif de création des CQP	Au fil de l'eau						
	Définit les modalités d'évaluation de ces actions de formation et de VAE	Au fil de l'eau						
	examine l'opportunité d'inscription au RNCP	Au fil de l'eau						
Financements mutualisés								
Financement des contrats et des périodes de professionnalisation, des dépenses de fonctionnement des CFA	A partir de 2006, fixe l'enveloppe des ressources de l'OPCA consacrée à ces financements peut réviser les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, les enveloppes budgétaires, les taux et modulations	Fin d'année En cours d'année			Conseil d'administration veille à l'application des critères de financement dans le cadre des priorités, taux et modulations fixés par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur Conseil d'administration décide, si nécessaire, des ajustements de fin de gestion entre les différentes enveloppes budgétaires Conseil d'administration, si nécessaire, peut décider de mutualiser les soldes disponibles dans chacune des sections du plan de formation (*synergie d'action possible avec l'OCTA)	Fin mai N Octobre/décembre N Décembre N		
"DIF prioritaires"	Modifie éventuellement les catégories de DIF prioritaires	Si nécessaire, en décembre					(*synergie d'action possible avec l'OPCA)	

synergie d'action possible avec l'OCTA : des projets peuvent être montés avec des fonds provenant des excédents du plan de l'Opcba-banques et des fonds non affectés de l'Octa-Banques (cf. le "projet demandeurs d'emploi 2009"), mais les instances de décisions et les flux financiers sont totalement distincts.

ACTIVITES	CPNE		OBSERVATOIRE DES METIERS		OPCA Banques		OCTA Banques	
	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand	Rôle	Quand
Apprentissage Collecte							recueille au niveau national la contribution des employeurs (France métropolitaine et DOM) à la Taxe d'apprentissage et à la CDA (contribution au développement de l'apprentissage)	Février N
Reversement des fonds perçus	Information des travaux de la commission paritaire	Décembre N					Selon leur nature les fonds collectés sont versés au Trésor ou reversés à des établissements de formation initiale conformément aux instructions des cotisants. S'il reste des fonds non affectés, leur affectation est décidée par l'Octa-banques et présentée à la commission paritaire de l'Octa-banques pour avis	Avant le 30 juin N
Affectation des "fonds non affectés"	Information des travaux de la commission paritaire	Décembre N					la commission paritaire est informée de la collecte pour l'année N et du montant de l'enveloppe que représentent les fonds non affectés ; elle donne un avis consultatif sur l'affectation prévue et examine le bilan de l'attribution de ces fonds pour l'année N-1. La commission paritaire est informée des versements réalisés au titre de l'année N et échange sur les projets de l'année N+1	Juin N Décembre N / Janvier N+1

ANNEXE II
Liste des CFA

(janvier 2011)

Région	CFA	Adresse du CFA
Alsace	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Alsace	6 Grand'Rue 67000 STRASBOURG
Aquitaine	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Aquitaine	10 quai de la Paludate hall B 33800 BORDEAUX
Bourgogne	CFA des Métiers de la Banque de la région Bourgogne	c/o Maison Diocésaine - 9 bis Bd Voltaire 21000 DIJON
Bretagne	CFA Banque Finance de la région Bretagne	103 avenue Henri Fréville 35200 RENNES
Centre	CFA Banque Finance de la région Centre	8 place Jean Monnet 45000 ORLEANS
Haute-Normandie	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Haute-Normandie	Technoparc des Bocquets - Immeuble Pascal 170 allée Robert Lemasson BP 446 76235 BOIS-GUILLAUME (ROUEN)
Ile-de-France	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Ile-de-France	43-45 avenue de Clichy 75017 PARIS
Lorraine	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Lorraine	Maison de la Finance 91 avenue de la Libération 54000 NANCY
Midi-Pyrénées	CFA Banque Finance de la région Midi-Pyrénées	Bâtiment Le Magellan - Rue Magellan Labège Innopole 31675 LABEGE CEDEX
Nord-Pas de Calais	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Nord-Pas-de-Calais	Immeuble Mercury 30 place Salvador Allende - BP 40487 59664 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX
PACA	CFA Banque Finance de la région PACA	Tour Méditerranée 65 avenue Jules Cantini 13006 Marseille <i>antenne de Nice</i> : 21-23 boulevard François Grosso 06000 NICE
Pays-de-la-Loire	CFA Banque Finance de la région Pays de la Loire	Immeuble "Horizon" 12 rue Gaëtan Rondeau 44200 NANTES
Picardie	CFA des Métiers de la région Picardie	29 rue des Trois-Cailloux 80011 AMIENS CEDEX 1
Rhône-Alpes	CFA des Métiers de la Banque et de la Finance de la région Rhône-Alpes	2 rue Fraternelle 69009 LYON