

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000. Etendue par arrêté du 17 novembre 2004 JORF 11 décembre 2004.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2120

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000. Etendue par arrêté du 17 novembre 2004 JORF 11 décembre 2004.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 25 avril 2024 relatif aux salaires minima au 1er mai 2024

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635780

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635780

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 06:20

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 21	•
Article 20	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 32	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 49	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Article •

Article •

Avenant : Annexe V - Métiers-repères de la convention collective nationale du 10 janvier 2000 •

Article •

Avenant : Annexe IX - Prime de transport de la convention collective nationale du 10 janvier 2000 •

Article •

Avenant : Avenant du 28 juin 2001 relatif à la création du BTS Banque •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Article •

Avenant : Avenant du 5 février 2003 relatif à la mise en œuvre du code ISIN •

Article 6 •

Article 9 •

Article 5 •

Article 8 •

Article 2 (1) •

Article •

Article 4 •

Article 3 •

Article •

Article 7 •

Article 1 •

Avenant : Accord du 26 novembre 2004 relatif à la formation continue - observatoire et professionnalisation •

Article •

Article 19 •

Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article	•
Article 1	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Avenant : Accord du 4 février 2005 relatif aux salaires à compter du 1er février 2005 et aux indemnité de départ à la retraite •

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Accord du 25 février 2005 relatif aux retraites professionnelles •

Article	•
Article 9	•
Article 10	•

Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 15	•

Avenant : Accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite (1) •

Article 2	•
Article 2	•
Article 5	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article 4	•
Article 1	•

Avenant : Accord du 8 mars 2010 relatif aux classifications •

Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 27 septembre 2010 relatif à l'article 59 « Absences pour événements familiaux » •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Accord du 27 septembre 2010 relatif à la mise en place de la commission paritaire •

Article	•
---------	---

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000. Etendue par arrêté du 17 novembre 2004 JORF 11 décembre 2004.

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

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

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

N'entrent pas dans la présente classification les cadres :

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

Article 33.1

Mise en oeuvre

Il appartient à l'entreprise de placer ses collaborateurs, tout au long de leur carrière, au regard de cette classification en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun de ses collaborateurs.

Article 33.2

Grille

TECHNICIENS DES MÉTIERS DE LA BANQUE

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

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

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

Techniciens, niveau A

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

Techniciens, niveau B

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

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

Techniciens, niveau C

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

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

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

Techniciens, niveau D

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

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

Les titulaires du BTS Banque " option Marché des particuliers " ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau E

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

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

Les titulaires du BTS Banque " option Marché des professionnels ", de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du cycle de professionnalisation certifié " Conseiller clientèle de professionnels " ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau F

Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.

Les titulaires du cycle de développement professionnel certifié " Conseiller patrimonial agence " ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en oeuvre des connaissances acquises.

Techniciens, niveau G

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

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

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

CADRES

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

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

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

Cadres, niveau H

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

Il peut s'agir :

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

Cadres, niveau I

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

Il peut s'agir :

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

Cadres, niveau J

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

Il peut s'agir :

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

Cadres, niveau K

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

Il peut s'agir :

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

ART.

34

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

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

ART.

35

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

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

Chaque salarié bénéficie, au moins une fois tous les 2 ans, d'une évaluation professionnelle.

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

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

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

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

Cette évaluation ne se confond pas avec l'ensemble des entretiens professionnels consacrés aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié régis par la loi ou les accords professionnels.

Les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel au sein de la branche sont précisées, conformément à la législation en vigueur, dans l'accord relatif à la formation professionnelle applicable dans les banques.

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

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

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

- les dépenses de déménagement et de réinstallation consécutives à la mutation sont prises en charge par l'employeur selon des modalités et dans des limites arrêtées au niveau de chaque entreprise ;
- le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel de 2 jours ouvrés se cumulant avec les 2 jours de déménagement prévus à l'article 59.1 pour effectuer toute démarche utile en vue de sa nouvelle installation.

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

- du développement du potentiel d'adaptation professionnelle des salariés et de leur évolution de carrière ;
- de la performance et de la compétitivité des entreprises ;
- de l'anticipation et de la conduite des politiques d'emploi.

La formation professionnelle a principalement pour objet :

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

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

Sont notamment indispensables :

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

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

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

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

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

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation quinquennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'[article L. 933-2 du code du travail](#) (1) :

- les éléments qui peuvent contribuer :
- à l'amélioration de la qualité des actions de formation ;
- au développement de l'alternance ;

-le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation..) ;

-la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle ;

-le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCA Banques et le CFPB.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 934-2 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 16 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, la négociation de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle étant désormais triennale (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

**ART.
18**

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

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

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

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

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

Les salariés embauchés à temps partiel, souhaitant un poste à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein dans les conditions de la législation en vigueur (1).

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

(1) Article L. 212-4-5 (1er alinéa) du code du travail.

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

Pour les techniciens des métiers de la banque embauchés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois de présence effective et pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à 3 mois de présence effective.

Pour les cadres embauchés à durée indéterminée, la période d'essai est de quatre mois de présence effective, sauf durées plus courtes fixées entre les parties dans le contrat de travail. La période d'essai pourra être renouvelée, par accord exprès conclu entre l'employeur et le salarié, une fois, pour une durée au plus égale à quatre mois de présence effective.

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences (maladie, congés rémunérés ..) ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences. Toutefois, si la durée cumulée des absences n'excède pas 7 jours calendaires, le terme de la période d'essai ou, le cas échéant, de la période d'essai renouvelée, ne sera pas reporté.

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

Un entretien aura lieu entre le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée et l'employeur ou son représentant au moins 5 jours ouvrés avant la fin de la période d'essai et, en cas de renouvellement, au moins 5 jours ouvrés avant la fin de celui-ci.

En cas de rupture de la période d'essai d'un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, un préavis rémunéré de 2 jours ouvrés est applicable si la rupture intervient au cours du premier mois de présence effective. Le préavis est porté à 5 jours ouvrés dans les autres cas.

ART.
20

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

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

Ce type de contrat s'inscrit dans le cadre de la législation en vigueur (1), qui précise qu'" il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois " (1).

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

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la convention collective à l'exception des dispositions relatives à la période d'essai, à la classification et à la rémunération (2).

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

La période d'essai est fixée à un jour ouvré par semaine de travail prévue au contrat.

Les cotisations de retraite sont versées à un régime interprofessionnel de retraite des salariés (RIPS-IREPS...).

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'[article L. 122-1-1 \(3°\)](#) du code du travail, les auxiliaires de vacances occupent des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du principe posé par l'[article L. 122-3-3 du code du travail](#), la rémunération que perçoit le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ne pouvant être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée de qualification équivalente et occupé à un poste identique (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

ART.
22

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

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

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération pour arrêter leur décision les éléments énumérés ci-après : les origines, les croyances, les opinions, les moeurs, le sexe (respectant ainsi l'égalité homme/femme), l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, l'état de santé ou le handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail), le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel (1).

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail qui impose le respect du principe de non-discrimination du recrutement au licenciement (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

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

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

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

- le respect des intérêts de la clientèle impliquant de la servir avec loyauté, neutralité, discrétion, et ce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- le respect de l'intégrité des règles de marché, par l'abstention de tout agissement susceptible d'en perturber le fonctionnement normal ou de procurer un avantage au détriment des autres intervenants ;
- le respect absolu du secret professionnel dans les conditions et sous les peines prévues par la loi ;
- la transparence à l'égard de l'employeur ou de son représentant légal dûment mandaté en ce qui concerne les opérations effectuées à titre personnel sur des instruments financiers via son ou ses comptes ou sur ceux pour lesquels le salarié bénéficie d'un pouvoir de gestion ou de décision. Cette obligation de transparence doit être conforme aux lois et règlements en vigueur (1) en la matière et s'apprécie en fonction des activités et responsabilités exercés par le salarié.

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

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

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

Il est bien entendu que l'application des principes et dispositions figurant dans le présent article ne fait pas obstacle à celles des dispositions déontologiques mises en place dans les banques et, en particulier, dans celles ayant la qualité de prestataire de services d'investissement (PSI) dans le cadre de la législation en vigueur (2) et des règlements de la commission des opérations de bourse (COB) et du conseil des marchés financiers (CMF).

(1) Notamment l'article L. 122-35 du code du travail.

(2) En particulier la loi de modernisation des activités financières du 2 juillet 1996.

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

- avertissement écrit ;
- blâme ;
- rétrogradation impliquant un changement de poste ;
- licenciement pour motif disciplinaire.

Les sanctions d'avertissement écrit et de blâme sont annulées et retirées du dossier à l'expiration d'un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la notification, si l'intéressé n'a fait entre-temps l'objet d'aucune nouvelle sanction.

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

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

Le salarié ayant fait l'objet d'une rétrogradation impliquant un changement de poste peut, s'il le souhaite, bénéficier d'un recours suspensif auprès de la commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou de la commission paritaire de la banque suivant la procédure et les délais tels qu'ils sont fixés à l'article 27.1.

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

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

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

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

Article 26.1

Procédure

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 7 jours calendaires, sauf dispositions légales plus favorables ou modalités spécifiques (1), à compter de la date de première présentation au salarié de la lettre de convocation.

Un délai minimum de réflexion de 7 jours calendaires doit s'écouler entre la date de l'entretien et la date d'expédition de la lettre de notification du licenciement.

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la première présentation de la lettre de notification du licenciement, le salarié peut demander à son employeur une révision de sa décision directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales.

Article 26.2

Indemnisation

Tout salarié, licencié en application de l'article 26, comptant au moins un an d'ancienneté (2) bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel (3) que le salarié a ou aurait perçu (4) au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est égale à :

- $1/2 \times (13/14,5)$ (5) d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002 ;

- et $1/5$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1er janvier 2002.

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

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à $24 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les cadres et à $18 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque (6).

Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 15 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.

NOTA

(1) Inaptitude médicale, par exemple.

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

(3) Défini à l'article 39.

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

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

(6) Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le plafond fixé dans la convention collective du 20 août 1952.

ART.
27

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

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

Article 27.1

Procédure

La convocation à l'entretien préalable et l'expédition de la lettre de licenciement sont soumis aux délais prévus par la législation en vigueur (1).

Le salarié dispose d'un délai de 5 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, au choix et s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé de réception :

- la commission paritaire de recours interne à l'entreprise mise en place par voie d'accord d'entreprise, si elle existe ; les modalités de mise en place et les règles de fonctionnement exposées dans l'annexe II constituent une référence supplétive (2) ;
- ou la commission paritaire de la banque.

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

Ces recours sont suspensifs, sauf si le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour faute lourde. Toutefois ce caractère suspensif ne saurait se prolonger au-delà d'une durée de 30 jours calendaires à partir de la date de la saisine de l'instance de recours interne ou de la commission paritaire de la banque. Le licenciement ne pourra donc être effectif qu'après avis de la commission saisie s'il a été demandé par le salarié sanctionné. L'avis devra être communiqué dans les 30 jours calendaires qui suivent la saisine.

Toute procédure judiciaire, concernant le même litige, engagée par le salarié avant que la commission paritaire de recours interne à l'entreprise ou la commission paritaire de la banque-formations " recours " n'ait rendu un avis, met fin à la procédure de recours.

Article 27.2

Indemnisation

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement sauf faute grave ou lourde.

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

NOTA

(1) Article L. 122-41 du code du travail.

(2) Les dispositions de l'annexe II s'appliquent dans le cas où l'accord qui institue la commission paritaire de recours interne ne traite pas tel ou tel élément de son objet.

ART.
28

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

Article 29.1

Procédure pour licenciement individuel pour motif économique

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

Dans les 10 jours calendaires qui suivent la notification de son licenciement, le salarié faisant l'objet d'un licenciement individuel économique peut demander à son employeur, directement ou par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des organisations syndicales, une révision de sa décision.

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

Article 29.2

Procédure pour licenciement collectif pour motif économique

a) Consultations des instances représentatives (1) :

Elles se font conformément à la législation applicable (2) au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, à savoir :

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

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

Cette consultation se fait auprès :

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

Au cours de cette même deuxième ou troisième réunion, le chef d'entreprise consulte également sur le tableau fixant l'ordre des licenciements dressé conformément à l'article 29.2 b ci-après.

L'employeur qui recourt à un plan de départs volontaires excluant les licenciements contraints n'est pas tenu d'élaborer le tableau fixant l'ordre des licenciements ni donc d'effectuer la consultation prévue à l'alinéa précédent (3).

S'il s'avère à la date butoir prévue pour les départs volontaires que des licenciements contraints sont néanmoins nécessaires, une réunion est fixée pour la consultation sur le tableau prévu à l'article 29.2 b ci-après.

b) Tableau fixant l'ordre des licenciements (4) :

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

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

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

- établissement : unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct ou, pour les services centraux d'entreprise, une unité de travail sise en un lieu géographiquement distinct et dans laquelle plusieurs personnes travaillent pour le compte de la même direction ;

- nature d'emploi : ce critère prend appui sur les niveaux de la classification de la présente convention collective et sur la nomenclature des emplois existant dans l'entreprise ou, en l'absence de cette nomenclature, sur la nomenclature des emplois élaborée par l'AFEC (5).

Les trois critères visés au 2e alinéa du présent article sont :

1. Les charges de famille

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

Sont notamment pris en compte les enfants mineurs, les enfants majeurs poursuivant leurs études jusqu'à leur 27e anniversaire, les enfants handicapés, les ascendants à charge.

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

Une protection particulière sera réservée aux salariés handicapés reconnus par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) (par exemple, au moyen d'une pondération différenciée des critères d'élaboration de l'ordre des licenciements).

2. La valeur professionnelle

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

3. L'ancienneté

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

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

Article 29.3

Indemnisation

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement est égale à 1/12 du salaire de base annuel (6) que le salarié a ou aurait perçu (7) au cours des 12 derniers mois civils précédant la date d'effet de la rupture du contrat de travail.

Tout salarié, comptant au moins un an d'ancienneté (8), bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 1/2 mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002 ;

- et 1/4 de mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2002.

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

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à 24 mensualités pour les cadres et à 18 mensualités pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 18 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle appartient le salarié.

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-1 et L. 321-3 et suivants du code du travail (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme contraire aux dispositions combinées des articles L. 321-1, alinéa 2, et L. 321-1-1, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

(4) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-1 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 1er décembre 1998), les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements s'appliquant à l'ensemble du personnel de l'entreprise et non aux seuls salariés du service ou de l'établissement concerné par la restructuration (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

NOTA

(2) Articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du code du travail.

(5) La nomenclature des emplois des établissements de crédit a été établie en janvier 1992 par l'association française des établissements de crédit (devenue association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, AFECEI, en juillet 1996).

(6) Défini à l'article 39.

(7) En cas d'année incomplète le salaire doit être reconstitué.

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

ART. 30

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

ANCIENNETE dans l'entreprise (1)	DEMISSION des techniciens des métiers de la banque	DEMISSION des cadres	LICENCIEMENT des techniciens des métiers de la banque	LICENCIEMENT des cadres
Ancienneté de moins de 2 ans	1 mois (2)	3 mois	1 mois	3 mois
Ancienneté de 2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois
(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.				
(2) Les mois s'entendent de date à date.				

En cas de licenciement :

- le préavis court à compter du jour suivant la première présentation de la lettre de notification ;
- pendant l'accomplissement du préavis, le salarié qui travaille à temps complet et qui en fait la demande est autorisé, jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures chaque jour ; ces 2 heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire et sont fixées après accord entre l'employeur et le salarié. En cas désaccord, elles sont fixées un jour par l'employeur, un jour par le salarié. Avec l'accord de l'employeur, elles peuvent être regroupées en fin de préavis. Lorsque le salarié concerné travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail.

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

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

Les salariés comptant au moins 10 ans d'ancienneté (1) dans l'entreprise perçoivent au moment de la cessation d'activité une indemnité qui, sauf dispositions d'entreprise plus favorables, est égale à :

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

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

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 (2) du salaire de base annuel (3) que le salarié a ou aurait perçu (4) au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite (5).

Lorsque le salarié fait valoir ses droits à la retraite avant l'âge de 60 ans en application des articles L. 351-1-1 "Carrières longues et L. 351-1-3 "Travailleurs handicapés) du code de la sécurité sociale, il perçoit l'indemnité prévue au présent article.

(5) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1^{er}).

NOTA

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

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

(3) Défini à l'article 39.

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

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

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

Indemnité de mise à la retraite :

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

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

NOTA

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

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

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge de 65 ans ou plus se fait conformément aux dispositions légales et réglementaires. L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un délai de prévenance de 3 mois.

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cette possibilité peut être mise en oeuvre lorsque le salarié atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale ou avant cet âge lorsque le salarié peut bénéficier des dispositions prévues aux articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du même code. La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans se fait conformément aux dispositions légales, réglementaires et professionnelles.

Indemnité de mise à la retraite :

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

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

NOTA

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

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

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

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

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

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

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

A chacun des 11 niveaux de la classification, sont associés :

- un salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté ;
- des salaires annuels minima conventionnels garantis à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans.

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

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

L'annexe VI indique les valeurs des minima hors ancienneté en date du 1er janvier 2000.

La valeur du point bancaire au 1er janvier 2000 est de 14 francs, soit 2,134 euros.

Les annexes VII et VII bis indiquent les valeurs des minima à l'ancienneté en francs et en euros en date du 1er janvier 2000.

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

Tout salarié relevant de la classification définie à l'article 33, ayant connu, à l'issue d'une période de 5 années consécutives rémunérées selon les dispositions conventionnelles, une évolution de rémunération inférieure à l'équivalent de 5 % ⁽¹⁾ du salaire minimum conventionnel correspondant à son niveau de classification et à son ancienneté dans l'entreprise, et dont le salaire de base au terme de cette période n'est pas supérieur à 32 500 Euros ou de 25 % au salaire minimum correspondant à son niveau et à son ancienneté dans l'entreprise, si cette somme est supérieure à 32 500 Euros, bénéficie d'une garantie salariale individuelle de branche (cf. grille en annexe VIII).

Le niveau du seuil de 35 000 euros bruts sera réexaminé dans le cadre de la commission paritaire de la banque avec une périodicité de 5 ans.

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

Cette garantie salariale correspond, pour l'ensemble de la période visée ci-dessus, à une évolution de rémunération équivalente à la différence entre 3 % du salaire minimum conventionnel du niveau et de l'ancienneté. Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

dans l'entreprise du salarié concerné et les effets cumulés des différentes mesures pérennes, individuelles et/ou collectives, dont le salarié a pu bénéficier au cours de la même période.

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

(1) Le taux de la GSI cité au 1er paragraphe de l'article 41 de la CCB est porté, à titre exceptionnel, à 3,3 % pour les exercices 2023 à 2027 (Accord du 31 mars 2023, art. 2).

Cadre de la négociation

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

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

La négociation de branche porte sur :

- les salaires minima (article 42.2) ;
- l'évolution des salaires (article 42.3).

Article 42.2

Evolution des salaires minima

La négociation annuelle de branche prévue par l'[article L. 132-12 du code du travail](#) porte sur les salaires annuels minima conventionnels garantis tels que définis à l'article 40 et ses annexes VI, VII et VII bis.

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

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

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

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

Article 42.3

Evolution des salaires

Après l'examen préparatoire mentionné à l'article 42.1, et dans ce cadre, la négociation porte également sur :

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

La mesure individuelle prévue à l'article 41 et les dispositions de branche résultant de l'application de l'article 42.2 et du présent article sont de nature à garantir aux salariés de la profession une évolution de leur rémunération. Complétées par les mesures d'entreprise, notamment en application des articles 48 et 49 de la présente convention collective, elles permettent d'associer les salariés aux résultats des entreprises.

ART.
43

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

Afin de prendre en compte les efforts de formation, tout salarié en activité, hors contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reçoit en une seule fois, à l'obtention par la voie de la formation professionnelle continue du BTS Banque, de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes professionnels délivrés par le CFPB pour le cycle de professionnalisation certifié " Conseiller clientèle de professionnels " et pour le cycle de développement professionnel certifié " Conseiller patrimonial agence ", une prime dont le montant est fixé par un accord de branche.

NOTA

Tout salarié s'engageant, en concertation avec son employeur, à obtenir un diplôme professionnel par la formation continue s'inscrit dans une démarche de développement professionnel conduisant à une évolution de sa situation professionnelle en termes d'emploi, de classification et / ou de rémunération.

(Accord du 24 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009, art. 3)

ART.
44

Les salariés des banques n'utilisant pas les transports en commun, dont le lieu de travail est situé dans la région parisienne et ceux, quel que soit leur mode de transport, dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations de Lyon, Marseille, Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse, bénéficient d'une prime de transport de 30 francs par mois. Les salariés travaillant dans les autres agglomérations composées de plus de 100 000 habitants, telles qu'elles sont définies par l'INSEE (annexe IX), bénéficient d'une prime de transport de 23 francs par mois.

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

ART.
45

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

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

ART.
46

Les dispositions du précédent chapitre s'imposent à l'ensemble des banques ainsi que les mesures des accords issus de la négociation annuelle de branche prévue à l'article 42, sous réserve des adaptations prévues ci-dessous et à l'exception des entreprises en difficulté visées à l'article 48, pour l'application de l'article 42.3.

En vue de les adapter dans le cadre de leurs propres dispositions d'application de la présente convention collective, les entreprises peuvent, par voie d'accord, pour un ou plusieurs exercices, déroger aux dispositions visées aux articles 42.3 et 41.

ART.
47

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

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

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

ART.
48

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

A défaut de dispositions prévues dans l'accord de branche pour l'application de l'article 42.3, et à défaut d'accord après négociation pour les entreprises assujetties à l'obligation mentionnée à l'[article L. 132-27 du code du travail](#), la répartition de l'augmentation de la masse salariale définie par l'accord de branche est déterminée par l'employeur.

L'accord de branche résultant le cas échéant de l'article 42.3 ne s'applique pas aux entreprises en situation déficitaire au cours du dernier exercice connu. Les entreprises se trouvant dans cette situation prévoient une clause de retour à meilleure fortune.

ART.
1

La présente convention est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur (1).

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

Les parties signataires conviennent que le champ d'application visé à l'alinéa précédent est étendu au Groupe Banques populaires dans le cadre des dispositions de l'[article L. 132-16 du code du travail](#).

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

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

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

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

La présente convention s'applique aux travailleurs à domicile, sous réserve de dispositions particulières telles que définies par la législation en vigueur (2).*

(1) A ce titre, certains articles sont référencés à titre indicatif dans la présente convention.

(2) Titre II, chapitre Ier, du livre VII du code du travail.

ART.
2

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

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

ART. Article 3.1

3

Principe

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou employeurs pris individuellement, non signataires de la présente convention, pourront y adhérer dans les conditions prévues par la législation en vigueur ([art. L. 132-9 du code du travail](#)), notamment dans le cas visé au paragraphe 3.2 ci-dessous.

Article 3.2

Adhésion collective

Une adhésion ayant pour objet de rendre la présente convention applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans le champ défini à l'article 1er peut s'effectuer en application de l'article L. 132-16 du code du travail.

Elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées conformément aux dispositions de l'[article L. 132-2 du code du travail](#) et, d'autre part, les parties signataires de la présente convention.

ART. Article 4.1

4

Révision

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

Les négociations concernant une demande de révision, auxquelles sera invité l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois de date à date suivant la date de réception de la demande de révision par l'ensemble des parties. Dans la mesure où il y aurait des dates de réception différentes, seule serait retenue la plus tardive de toutes.

Article 4.2

Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues à l'[article L. 132-8 du code du travail](#) moyennant un préavis de 3 mois qui commence le lendemain du jour où la dénonciation est déposée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE) compétente.

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

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

Article 4.3

Modalités particulières

Peuvent faire l'objet d'une dénonciation partielle, ainsi que prévu à l'article 4.2, par l'une ou l'autre des parties signataires, les dispositions suivantes : chapitre Ier du titre IV, articles 40,41,42.3 et 48.

ART.

5

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

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

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

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

La commission paritaire de la banque est constituée, d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (3 membres par organisation syndicale) et, d'autre part, des représentants des employeurs (1) (en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés) ; la parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

La présidence de la commission paritaire de la banque est assurée par le responsable de la délégation des employeurs, et son secrétariat est tenu par les services de l'Association française des banques (AFB).

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

- se réunir en formation plénière (au moins une fois par an) au titre des points 1 et 3 de l'article 6 ;
- en formation " interprétation et conciliation " ;
- en formation " recours " (lorsque l'application de l'article 27.1 le nécessite).

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

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

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

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

(1) Tels que définis par le champ d'application de la présente convention collective (art. 1er) et les éventuelles modifications de ce champ qui pourront intervenir en application de l'article 3.2.

(2) Celui-ci prévoit notamment que :

- à l'issue de chaque réunion, est établi un procès-verbal faisant état des positions exprimées et en particulier des propositions de chaque partie en leur dernier état ;
- l'absence d'accord signé au terme de la dernière réunion prévue entraîne l'échec de la négociation qui est formalisé par un procès-verbal de désaccord consignait les propositions respectives des parties ;
- la commission paritaire de la banque précise les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques.

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

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

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

Sauf cas exceptionnels ou explicitement prévus par la présente convention collective ou par une décision de la commission paritaire de la banque, la convocation à une réunion doit être adressée par le secrétariat, au moins 10 jours ouvrés à l'avance, aux membres de la commission paritaire de la banque, tels qu'ils ont été désignés par les organisations syndicales de salariés pour la formation concernée par la réunion ; cette convocation devra en tout état de cause préciser l'objet de la réunion et la formation sous laquelle la commission est appelée à se réunir.

Article 8.1

Formation interprétation et conciliation

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

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

La commission paritaire de la banque, réunie en formation " interprétation et conciliation ", est ainsi composée :

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant 2 membres au plus par organisation ;
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés définie ci-dessus.

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

Cette formation doit se réunir dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

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

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

Article 8.2

Formation " recours "

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

- les sanctions de rétrogradation impliquant un changement de poste ou de licenciement pour motif disciplinaire dans le cadre de l'article 27.1 de la présente convention ;

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

- une délégation des organisations syndicales de salariés comprenant au plus 5 membres, à raison d'un par organisation ;
- une délégation mandatée par les employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des représentants des organisations syndicales de salariés visées ci-dessus.

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

La formation se réunit dans les 21 jours calendaires suivant la réception, par le secrétariat de la commission paritaire de la banque, de la demande formulée par le salarié sanctionné. Cette demande est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

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

Ces dossiers sont de nature strictement confidentielle.

Au cours de la réunion, l'intéressé, éventuellement assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant à la profession, et un représentant de la banque ou deux, le cas échéant, sont entendus.

Au cours de la réunion sont entendus :

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

Article 8.3

Commission paritaire nationale de l'emploi

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

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

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

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

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

- faire connaître les priorités professionnelles en matière d'emploi et de qualification aux organismes chargés du financement des congés individuels de formation sans préjudice des droits du salarié concernant sa demande ;

- déterminer les qualifications professionnelles pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation, et celles qui peuvent faire l'objet d'une certification dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord ;
- examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés ;
- élaborer des recommandations pour faciliter l'accès à la formation des salariés handicapés ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, et mettre à disposition, entre autres, des chefs d'entreprise et des institutions représentatives du personnel le résultat de cet examen ;
- examiner les modalités de mise en oeuvre des orientations professionnelles relatives à la formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles ;
- examiner les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, notamment par l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes. A cet égard, elle peut saisir le comité de pilotage de l'observatoire pour proposer des sujets d'études ;
- formuler les priorités de financement dans le cadre des financements mutualisés.

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée :

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

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

La parité est respectée dès lors que les 2 délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

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

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

NOTA

(1) Article L. 136-2 (4°) du code du travail.

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

a) Participation aux réunions :

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

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

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

b) Préparation des réunions :

Il est alloué, pour la préparation des réunions paritaires professionnelles résultant de l'application du présent article, 35 demi-journées par an à chaque organisation syndicale de salariés, à charge pour elle de les attribuer au profit d'un ou plusieurs membres de la commission paritaire de la banque.

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

Chaque bénéficiaire informe au moins 2 jours francs avant leur utilisation - qui ne peut être inférieure à une demi-journée - la direction des affaires sociales de l'AFB et l'employeur ou son représentant de la date ou des dates où il utilisera la ou les demi-journée(s)

que son organisation lui aura attribuée(s).

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

Ces 35 demi-journées ne peuvent pas donner lieu à un dépassement quelconque, ni à un report, ni à une indemnisation, si elles n'ont pas été intégralement utilisées au cours de l'année.

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

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

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

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

La liberté de réunion à l'initiative d'une organisation syndicale représentative, dans l'entreprise ou l'établissement, est reconnue dans le cadre des dispositions législatives en vigueur (1).

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux est mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés, le local aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement est mis à la disposition de chaque organisation syndicale représentative ayant constitué une section syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

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

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

Dans les entreprises de plus de 2 000 salariés, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

(1) [Article L. 412-10 du code du travail](#).

Article 11.1

Dispositions générales

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

Deux quotas, exprimés en jours ouvrés, sont calculés au niveau de chaque entreprise pour une année civile complète par rapport à l'effectif rémunéré (2) au 31 décembre de l'année précédente, permettant à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise d'obtenir des autorisations d'absence pour des salariés de l'entreprise afin d'assurer :

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

Ces absences, à l'exception des autorisations d'absence visées au dernier alinéa de l'article 11.2, ne donnent lieu à aucune retenue sur les salaires, primes et indemnités exceptionnelles ; elles ne peuvent en aucun cas être imputées sur les congés annuels ou sur le crédit d'heures attribué en vertu de l'article L. 412-20 du code du travail.

Les absences sont accordées par journée ou demi-journée.

Article 11-2

Quota instances syndicales

Ce quota est calculé selon le barème suivant :

- jusqu'à 200 salariés : 2 jours ouvrés ;
- jusqu'à 300 salariés : 3 jours ouvrés ;
- jusqu'à 400 salariés : 4 jours ouvrés ;
- jusqu'à 500 salariés : 5 jours ouvrés ;
- jusqu'à 600 salariés : 6 jours ouvrés ;
- jusqu'à 700 salariés : 7 jours ouvrés ;
- jusqu'à 800 salariés : 8 jours ouvrés ;
- jusqu'à 900 salariés : 9 jours ouvrés ;
- jusqu'à 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 10 jours ouvrés,

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

Pour chaque organisation syndicale non représentative au niveau de l'entreprise mais représentative au niveau d'un ou de plusieurs établissements, le barème figurant à l'alinéa précédent est applicable par rapport à l'effectif rémunéré de l'établissement ou à l'effectif rémunéré cumulé des établissements (3).

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

Toutefois, la fédération ou le syndicat national, en l'absence d'une structure fédérale, de chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou de la branche professionnelle peut adresser à l'AFB, au plus tard le 15 décembre pour l'année suivante, une liste nominative de 20 salariés au maximum appartenant aux entreprises visées par l'article 11.1. Ces salariés seront autorisés par leur entreprise à s'absenter au plus 12 jours ouvrés.

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

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

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

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

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

Article 11-3

Quota congrès syndicaux

Il est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau national ou au niveau de l'entreprise un nombre de jours ouvrés d'autorisations d'absence calculé par rapport à l'effectif rémunéré de l'entreprise, tel que défini dans l'article 11.1 du présent article, ou de l'effectif d'un ou de plusieurs établissements pour les organisations syndicales non représentatives au niveau de l'entreprise mais représentatives au niveau de ce ou de ces établissements selon le barème suivant :

- jusqu'à 1 000 salariés : 3 jours ouvrés,
- auxquels s'ajoutent par tranche supplémentaire de 1 000 salariés : 2 jours ouvrés.

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

Article 11-4

Délai d'information préalable

Quota instances syndicales :

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

Quota congrès syndicaux :

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

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

Article 11-5

Niveau maximum d'absences

Le nombre maximum de salariés absents au titre du présent article 11, au cours d'une même journée et pour une même organisation syndicale, est fonction de l'effectif présent au travail de l'entreprise ou de l'établissement (4) en cas de pluralité d'établissements.

Il est égal à :

- 1 si l'effectif est inférieur à 100 salariés (5) ;

- 1 % (6) de l'effectif si ce dernier est supérieur ou égal à 100 salariés.

Pour une entreprise ou un établissement (4) de moins de 1 000 salariés (5) ces niveaux maxima sont portés respectivement de 1 à 2 et de 1 % à 2 % (6) pour le ou les jours pendant lesquels il y aurait utilisation simultanée des quotas instances syndicales et quotas congrès syndicaux.

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

Article 11.6

(voir note [1] en début d'article)

Date d'effet

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

Les jours pris au titre de l'ancien article 11

(1) Les nouvelles dispositions de l'article 11 prennent effet au 16 février 2000.

Les jours pris au titre de l'ancien article 11 depuis le 16 février 2000 jusqu'à la date de signature du présent article s'imputent sur les droits de l'article 11.2 " Quota instance syndicales " et de l'article 11.3 " Quota congés syndicaux ".

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

(2) Correspond à l'indicateur n° 111 du bilan social pour les entreprises soumises à cette obligation.

(3) La notion d'établissement étant celle définie par la législation pour le comité d'établissement.

(4) Au sens de la législation relative à la représentation du personnel.

(5) Effectif rémunéré au 31 décembre de l'année précédente.

(6) Ce chiffre est, le cas échéant, arrondi au nombre entier le plus proche.

ART. 12

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

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

Lorsque le congé arrive à échéance et que le salarié ne l'a pas renouvelé avec un délai de prévenance de 3 mois, le salarié concerné est réintégré dans l'entreprise dans son emploi ou dans un emploi similaire. Des mesures spécifiques à chaque entreprise sont prises, le cas échéant, pour faciliter sa réintégration professionnelle.

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

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

ART.
13

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

Les délégués sont élus par le personnel réparti par collèges.

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

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

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

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

ART.
14

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

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

Le nombre de collèges est déterminé comme suit :

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

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

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

ART.
15

Le comité central comprend au maximum 20 membres titulaires et 20 membres suppléants, ces derniers ayant voix délibérative et jouissant des mêmes prérogatives que les titulaires. Ils sont obligatoirement membres d'un comité d'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le vote a lieu obligatoirement par correspondance.

La durée du mandat des membres du comité central d'entreprise est de 2 ans. Il est renouvelé à cette échéance dans son ensemble.

ART.
16

Dans les établissements dont l'effectif, décompté conformément à la législation en vigueur, est au moins de 50 salariés, des CHSCT sont mis en place.

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

La formation des représentants du personnel aux CHSCT est assurée, pour les entreprises occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10 du code du travail. Les conditions générales, dans lesquelles les représentants du personnel aux CHSCT dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ont droit à une formation, sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur (1).

NOTA

(1) Articles R. 236-22-1 et R. 236-22-2 du code du travail.

ART.
17

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

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celle de la sécurité sociale relevant de [l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale](#).

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

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

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

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

La ou les organisations syndicales de l'entreprise ou de l'établissement qui n'ont pas signé ledit accord peuvent, dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, présenter une demande d'invalidation-exprimée par écrit et motivée aux signataires-à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme contraire à l'article L. 132-2-2 (III) du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise (1) au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré, d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

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

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

à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

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

Article 51.2

Indemnisation

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

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base (2). Le complément de salaire ne peut permettre à la bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'elle aurait perçu au titre de son salaire de base si elle avait travaillé pendant cette même période.

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

Le congé supplémentaire défini à l'article 51.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (2) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

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

(2) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 3 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Sans préjudice des dispositions légales, les salariés adoptant un enfant, justifiant de 9 mois d'ancienneté (1) à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

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

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

à la seule et unique condition que le congé d'adoption ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 52.2.

Le ou la salarié(e) doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé d'adoption.

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

Article 52.2

Indemnisation

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

Le salaire maintenu sera égal à 100 % du salaire mensuel de base (2). Le complément de salaire ne peut permettre au bénéficiaire de recevoir une rémunération de substitution totale - indemnités journalières de sécurité sociale ou prestations en espèces de tout organisme de prévoyance et complément de l'employeur cumulés - supérieure au salaire net qu'il aurait perçu au titre de son salaire de base s'il avait travaillé pendant cette même période.

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

Le congé supplémentaire défini à l'article 52.1 donne lieu au versement du salaire mensuel de base (2) à 100 % ou à 50 % selon les cas pendant toute sa durée, à la condition que ce congé ait été effectivement pris.

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

(2) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 53.1

Congé parental d'éducation

Les dispositions législatives en vigueur (1) relatives au congé parental d'éducation sont applicables au personnel des banques, tant en cas de naissance que d'arrivée d'un enfant au foyer en vue d'adoption.

Le bénéficiaire doit informer l'employeur de son intention de bénéficier de ce congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 1 mois avant le début du congé parental d'éducation.

Dans le cadre de ce congé parental, la salariée qui allaite et souhaite prolonger son allaitement au-delà du congé supplémentaire visé à l'article 51.1 bénéficie pendant 45 jours d'une indemnisation versée par l'employeur laquelle, cumulée le cas échéant avec le montant de l'allocation parentale d'éducation (2) ne pourra en aucun cas être supérieure à 100 % du salaire mensuel net qu'elle aurait perçu au titre du salaire de base.

Un certificat d'allaitement doit être envoyé à l'employeur dans les 10 jours qui précèdent le début du congé parental d'éducation.

Article 53.2

Réintégration

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

(1) Articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

(2) Articles L. 532-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 54. 1

Durée et modalités d'indemnisation

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

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE À 100 %	MAINTIEN DU SALAIRE À 50 %
De 1 à 5 ans	2 mois	2 mois
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois
De 10 à 15 ans	4 mois	4 mois
De 15 à 20 ans	5 mois	5 mois
Plus de 20 ans	6 mois	6 mois

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

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

Lorsqu'un salarié justifie, pour tout type de contrat de travail, d'une ancienneté professionnelle bancaire d'au moins 3 ans consécutifs acquise chez son ou ses deux précédents employeurs dès lors que ces derniers relèvent du champ d'application de l'article 1er de la présente convention collective, il bénéficie dès son embauche et pendant la première année d'un maintien de salaire à 100 % pendant 2 mois, puis à 50 % pendant 2 mois selon les modalités prévues au présent article. A compter de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le barème figurant dans le tableau précédent lui est applicable.

L'indemnisation s'effectue dès le premier jour d'absence pour les 1er et 2e arrêt et dès le 4e jour d'absence pour les arrêts suivants. Pour les absences résultant d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salaire est maintenu dès le 1er jour d'absence dans tous les cas.

La durée et les modalités d'indemnisation de l'arrêt sont appréciées sur une période de 12 mois glissants. Pour le calcul de cette période, les absences ne sont pas prises en compte. Toutefois, les absences rémunérées pour accident, maladie ou cures thermales agréées et pour congé de maternité ou d'adoption, y compris le congé supplémentaire et le congé parental d'éducation rémunéré, visé à l'article 53. 1, alinéa 3, s'ils ont été pris, sont quant à elles incluses dans le calcul de cette période.

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

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

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

Article 54.2

Montant d'indemnisation

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

Le salaire maintenu sera égal à 100 % ou à 50 % du salaire mensuel de base (2), en application des modalités définies à l'article 54.1.

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

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

L'employeur peut, s'il le juge utile, soit convoquer l'intéressé à une contre-visite, soit faire effectuer une contre-visite à son domicile. Dans les deux cas, la contre-visite doit être effectuée par un médecin désigné par la caisse primaire d'assurance maladie. Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessus. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

ART.

55

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raison médicale autorisée par la sécurité sociale et le médecin du travail (temps partiel thérapeutique), les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la sécurité sociale, d'un maintien de salaire par l'employeur ou par un tiers mandaté, aux conditions et pour la durée fixées aux articles 54.1 et 54.2.

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

ART.

56

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale, dans le cadre de l'[article L. 322-3 3° ou 4° du code de la sécurité sociale](#), la durée d'indemnisation est portée, pour les salariés ayant au moins 10 années d'ancienneté, à 12 mois avec maintien du salaire mensuel de base (1) à 100 %, puis à 12 mois avec maintien du salaire de base à 50 %.

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

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

(2) Défini à l'article 39.

ART.

57

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

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

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

- dans le cas d'une invalidité 1re catégorie, à 10 % du salaire de base (1) sur la tranche A et 40 % du salaire de base (2) au-delà ;
- dans le cas d'une invalidité de 2e ou 3e catégorie, à 10 % du salaire de base (2) sur la tranche A et 60 % du salaire de base (2) au-delà.

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

(1) Défini à l'article 39.

(2) 1/13 du salaire de base annuel contractuel défini à l'article 39 ou 1/12 si le salaire est versé sur 12 mois.

Article 59.1 Autorisation d'absence [\(2\)](#)

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

	Jours ouvrés (1)
Mariage ou union par Pacs (2) du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par Pacs)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.	
(2) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits. (3)	

Les absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement. *(1)*

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

Article 59.2

Rémunération

- pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté *(4)*, la rémunération est maintenue pendant toute la durée de l'absence pour événements familiaux ;
- pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, la rémunération est maintenue à concurrence des durées légales.

Article 59.3

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'employeur prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, pendant 5 jours consécutifs au titre des absences pour congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prise en compte pour la détermination des droits à l'ancienneté et dans le calcul des droits au titre de l'intéressement et de la participation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998), les jours d'absence pour événements familiaux ne devant pas nécessairement être pris le jour de l'événement mais dans une période raisonnable l'entourant (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

(2) L'article 59-1 étendu sous réserve du respect des dispositions du 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

(3) Le renvoi n° 2 « En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut pas y avoir une deuxième ouverture de droits » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à l'article 21 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes publiée au Journal officiel du 5 août 2014.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

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

NOTA

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

ART. 60

Une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par an est accordée, au père ou à la mère, pour soigner son enfant de moins de 14 ans dont il assume la charge effective et permanente, au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#). Ce nombre est porté à 6 jours si le salarié assume la charge de 2 enfants âgés de moins de 14 ans et à 9 jours pour 3 enfants et plus âgés de moins de 14 ans.

En outre, une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours par exercice civil est accordée en cas d'hospitalisation, y compris hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 14 ans.

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

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

ART.
61

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

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

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

-le temps de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures attribués par les textes légaux et conventionnels (branche professionnelle et entreprises) ;

-le temps passé par :

-les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise, le cas échéant du comité central d'entreprise et du comité d'établissement, ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission économique et de la commission d'information et d'aide au logement, selon les dispositions légales en vigueur et si ces instances existent ;

-les délégués titulaires et suppléants aux réunions avec l'employeur ;

-les représentants du personnel au CHSCT aux réunions et enquêtes telles que visées à l'alinéa 5 de l'[article L. 236-7 du code du travail](#).

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

ART.
62

Sont concernés par les présentes dispositions, l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 1er, à l'exception des salariés visés aux articles [L. 212-15-1](#) et [L. 212-15-3-III](#) du code du travail et des salariés à temps partiel.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées à la demande ou avec l'accord de l'employeur et calculées par semaine ou sur une période de 4 semaines ou sur l'année, dans le cadre des dispositions des articles [L. 212-5](#), [L. 212-5-1](#), [L. 212-6](#), [L. 212-8](#) et [L. 212-9](#) du code du travail (1).

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

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

-tout ou partie du paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent ;

-tout ou partie du paiement de la majoration légale de salaire due au titre des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, *MultiPress c/ Boutiller*) (arrêté du 17 novembre 2004, art. 1er).

ART.
63

Les horaires de travail des salariés en décompte horaire devront respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales telles que définies par les articles [L. 212-1](#), [2e alinéa](#), [D. 212-16](#) et [L. 212-7](#) du code du travail et les textes pris pour leur application.

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

ART.
64

Les salariés comptant, conformément aux dispositions légales, 1 an effectif ou de périodes assimilées à du travail effectif au terme de la période de référence visée à l'article 65 ci-après, ont droit à un congé payé annuel de 25 jours ouvrés.

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

L'attribution de ce 26e jour de congés payés ne peut se cumuler avec un quelconque avantage individuel acquis au titre des congés payés.

Elle n'a pas pour effet, pour les salariés bénéficiant d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement mettant en oeuvre les articles [L. 212-9-II](#) et/ ou [L. 212-15-3-III](#) du code du travail, d'augmenter le nombre de jours de repos accordés aux salariés ; dans ce cas, le 26e jour de congé se substitue de plein droit à l'un des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail.

Les salariés ayant au terme de la période de référence moins de 1 an de travail effectif ou de périodes légalement assimilées à du travail effectif, conformément aux dispositions légales, ont droit à un congé annuel payé calculé selon le barème suivant :

4 semaines : 3 jours ouvrés

8 semaines : 5 jours ouvrés

12 semaines : 7 jours ouvrés

16 semaines : 9 jours ouvrés

20 semaines : 11 jours ouvrés

24 semaines : 13 jours ouvrés

28 semaines : 16 jours ouvrés

32 semaines : 18 jours ouvrés

36 semaines : 20 jours ouvrés

40 semaines : 22 jours ouvrés

44 semaines : 24 jours ouvrés

ART.
65

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

Toutefois, l'entreprise, si elle le souhaite, peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu selon les modalités prévues au 2e alinéa de l'[article L. 223-2 du code du travail](#), fixer une période de référence différente.

ART.
66

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

En application de l'[article L. 223-7 du code du travail](#), les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

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

Les dispositions relatives aux jours de congé supplémentaires dus en cas de fractionnement du congé principal en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année sont définies par l'[article L. 223-8 du code du travail](#).

ART.
67

Le 1er Mai est férié et chômé.

Les jours fériés légaux sont des jours de repos pour les salariés, notamment dans le cadre de l'application des articles [L. 212-8](#), [L. 212-9](#) et [L. 212-15-3-III](#) du code du travail, selon les modalités d'application prévues par l'article 68 ci-dessous.

Ces jours fériés sont rémunérés.

ART.
68

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

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

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

ART.
49

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

Pour oeuvrer dans le sens de cet objectif, les partenaires sociaux de la branche engageront une réflexion paritaire concernant la méthode et les outils à mettre en oeuvre au niveau des entreprises pour développer la participation des salariés aux résultats, et notamment pour examiner la situation particulière des entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 25 avril 2024 relatif aux salaires minima au 1er mai 2024

ART. 1er

Les salaires minima sont augmentés de 1,9 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 600 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

ART. 2

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 36 000 € bruts.

ART. 3

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

ART. 4

L'accord entre en vigueur à compter du 1er mai 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

ART.

En application de l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) et de l'[article 42](#) de la convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à quatre reprises, les 14 décembre 2023, 12 janvier, 15 février et 11 avril 2024 dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Annexe
Grille de salaires annuels minima de branche au 1er mai 2024

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

(En euros.)

	Annexe VI	Annexe VII			
	Hors ancienneté	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens					
Niveau A	22 937	22 937	22 937	22 937	22 937
Niveau B	22 937	22 937	22 937	22 937	23 199
Niveau C	22 937	22 937	22 937	23 006	23 650
Niveau D	22 937	23 318	23 974	24 640	25 338
Niveau E	23 790	24 350	25 037	25 746	26 478
Niveau F	25 822	26 424	27 176	27 951	28 766
Niveau G	28 479	29 174	30 028	30 914	31 820
Cadres					
Niveau H	31 351	32 110	33 082	34 068	35 091
Niveau I	38 284	39 240	40 418	41 630	42 880
Niveau J	46 255	47 402	48 826	50 299	51 808
Niveau K	55 036	56 417	58 100	59 850	61 645

Grille de référence au 1er mai 2024 pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41)

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

(En euros.)

Annexe VIII				
	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans
Techniciens				
Niveau A	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau B	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau C	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau D	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau E	35 000	35 000	35 000	35 000
Niveau F	35 000	35 000	35 000	35 958
Niveau G	36 468	37 535	38 643	39 775
Cadres				
Niveau H	40 138	41 353	42 585	43 864
Niveau I	49 050	50 523	52 038	53 600
Niveau J	59 253	61 033	62 874	64 760
Niveau K	70 521	72 625	74 813	77 056

SECTION 3

Avenant : Annexe V - Métiers-repères de la convention collective nationale du 10 janvier 2000

Source officielle Légifrance

Les métiers du client

• Métiers du client particulier :

Emplois-types : conseiller clientèle particulier/ chargé de développement clientèle particulier, conseiller assurance « client particulier », chargé de relation à distance/ conseiller en ligne, spécialiste moments de vie (retraite, divorce, succession, etc.), conseiller « clients seniors », chargé de service à la clientèle, chargé d'accueil, chargé de renfort commercial client particulier, etc.

• Métiers du client professionnel :

Emplois-types : conseiller clientèle professionnels/ chargé d'affaires professionnels, chargé de clientèle particuliers-professionnels (vie pro/ perso, professions libérales, agriculteurs, etc.), chargé de commerce numérique/ digital, chargé de renfort commercial client professionnel, conseiller assurance « client professionnel », etc.

• Métiers du client entreprise :

Emplois-types : chargé de relations commerce international, chargé d'affaire PME-PMI, gestionnaire clientèle entreprise, chargé d'affaires grands comptes, chargé de clientèle institutionnels/ associations, spécialiste des start-up/ nouvelle économie, chargé de renfort commercial « client entreprise », conseiller assurance « client entreprise », etc.

• Métiers du conseil en patrimoine/ banque privée :

Emplois-types : conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant/ banquier privé, gérant de portefeuille sous mandat/ analyste portefeuille, conseiller en financement participatif et solutions alternatives, etc.

• Métiers de l'animation et de la responsabilité d'unité commerciale :

Emplois-types : directeur commercial/ responsable développement commercial, directeur d'agence/ de centre d'affaires, responsable d'agence/ de point de vente, responsable de groupes d'agences/ multisites, responsable d'une équipe de téléconseillers/ responsable d'une plateforme téléphonique/ superviseur, responsable de secteur géographique (régional, national, international), responsable d'équipe commerciale (particuliers, professionnels, entreprises), etc.

• Métiers des activités de marché :

Emplois-types : opérateur de marché (trader), responsable de la détermination des prix (pricer), originateur, conseiller clientèle sur les marchés financiers (sales), arbitragiste, syndicateur, chargé de financements structurés, etc.

• Métiers du conseil en opérations et produits financiers :

Emplois-types : chargé d'affaires fusion/ acquisition, ingénieur d'affaires, ingénieur financier, ingénieur recherche marchés financiers, monteur/ négociateur d'opérations financières/ chargé d'affaires produits financiers/ chargé d'affaires financements spécialisés, négociateur crédits exports/ négociateur en produits de commerce international, experts cryptomonnaies, banquier conseil (senior banker), etc.

• Métiers d'appui aux forces de vente :

Emplois-types : responsable/ gestionnaire de middle office, spécialiste des services après-vente, expert des opérations bancaires/ financières, gestionnaire de middle office « grandes entreprises », technico-commercial, expert en processus, gestionnaire de flux, etc.

Les métiers supports

• Métiers du risque :

Emplois-types : analyste/ spécialiste risques crédits/ opérationnel/ marché/ liquidité/ nouveaux risques, spécialiste du recouvrement/ pré-contentieux/ contentieux, responsable des risques, analyste des engagements, etc.

• Métiers du traitement bancaire :

Emplois-types : responsable de back-office, animateur d'équipe de back-office, opérateur de traitement bancaire, technicien de back-office, gestionnaire de back-office international/ marché/ grandes entreprises, etc.

- Métiers de l'informatique :

Emplois-types : responsable technique/ de production, responsable de domaines/ cloud, spécialiste de la relation client SI/ supports informatiques, spécialiste informatique/ bureautique et supports, webdesigner, responsable d'optimisation par les moteurs de recherche (search engine optimization, SEO)/ responsable d'optimisation du référencement en ligne, référent en architecture « cryptologie/ cryptomonnaie », développeur en interface de programmation d'application (application programming interface, API), expert en cybersécurité, expert en agilité (agile coach, chapter lead, IT tribe lead, product owner, scrum master, tech lead, etc.), etc.

- Métiers de l'organisation/ qualité/ RSE/ achat :

Emplois-types : chargé d'exploitation/ spécialiste du respect des procédures et des normes, chargé de l'organisation/ spécialiste de l'amélioration de la performance, spécialiste de l'organisation du travail/ préventeur, spécialiste « qualité/ méthode », spécialiste RSE/ responsable des achats responsables (ethical sourcing officer, ESO), acheteur, responsable des achats, assistant/ secrétaire, etc.

- Métiers du juridique/ fiscalité :

Emplois-types : conseiller fiscal/ fiscaliste, juriste/ chargé d'études juridiques (droit bancaire, droit international, droit des affaires, droit des activités financières, etc.), conseiller juridique en assurance, juriste en droit des contrats électroniques/ en droit des technologies de l'information et de la communication, etc.

- Métiers du marketing/ communication :

Emplois-types : chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de marché, spécialiste marketing, chargé de communication (interne, externe, événementiel, etc.), développeur de croissance (growth hacker), spécialiste des réseaux sociaux/ de la marque employeur digitale, chargé de la performance opérationnelle, responsable de l'optimisation de l'expertise, chargé de la performance relationnelle, stratège créatif (creative strategist), responsable de l'expérience client, gestionnaire de la communauté clients, responsable de communautés locales, gestionnaire de trafic (traffic manager), etc.

- Métiers des ressources humaines :

Emplois-types : spécialiste des rémunérations, spécialiste des relations sociales, spécialiste de la formation professionnelle, gestionnaire administratif du personnel, spécialiste des ressources humaines, référent santé/ handicap/ conditions et qualité de vie au travail, métiers de la santé, etc.

- Métiers de la comptabilité/ finance :

Emplois-types : chargé d'études/ comptables, analyste comptabilité/ reporting réglementaire/ finances/ automatisation des budgets, contrôleur comptabilité/ finances, responsable comptabilité/ finances, responsable du développement des données techniques, contrôleur de gestion analytique et budgétaire, gestionnaire de trésorerie, etc.

- Métiers des services généraux/ immobilier :

Emplois-types : responsable immobilier de l'entreprise, expert en travaux immobiliers, coordinateur/ responsable de travaux, manager modélisateur des données du bâtiment (building information modeling manager, BIM), spécialiste des outils connectés, responsable des services généraux, agent/ technicien des services généraux, chauffeur, référent sécurité, etc.

Les métiers transverses

- Métiers du contrôle/ conformité :

Emplois-types : auditeur interne, chargé de contrôle permanent, chargé de contrôle périodique, chargé de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale, etc.), déontologue, chargé de la conformité (compliance officer), référent « cyber-risques », correspondant CNIL/ DPO, etc.

- Métiers de la donnée/ data :

Emplois-types : responsable de la qualité des données (data quality manager)/ gestionnaire de données (data steward), analyste de données (data analyst)/ scientifique de la donnée (data scientist), responsable d'analyse de données (chief analyst officer), responsable de la donnée (chief data officer), ingénieur de la donnée (data engineer), spécialiste du traitement automatique du langage naturel (natural language programming, NLP), traducteur visuel de données (datavizualisateur), architecte de la donnée (data architect), spécialiste de l'analyse RH (HR analytics), propriétaire du traitement des données (data process owner), etc.

- Métiers de la sécurité des données/ intelligence artificielle :

Emplois-types : responsable de projet biométrique, expert en sécurité biométrique, responsable de la sécurité des objets connectés, chargé de la sécurisation des nuages informatiques (clouds), spécialiste en protection des données clients, expert en chaîne de blocs (blockchain)/ spécialiste en technologie des registres distribués (distributed ledger technology, DLT ⁽¹⁾, etc.

- Métiers du projet/ accompagnement du changement :

Emplois-types : responsable de projet et de la conduite du changement, technologue créatif (creative technologist), directeur de projet/ de la transformation, accompagnateur aux nouveaux usages, etc.

Positionnement des métiers-repères dans la grille de classification

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives à l'adresse suivante https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230016_0000_0008.pdf/BOCC)

(1) Système numérique qui enregistre des transactions d'actifs et leurs détails dans plusieurs emplacements à la fois. Contrairement aux bases de données traditionnelles, la DLT ne dispose pas d'un dépôt de données de référence ni de fonction d'administration centralisée.

SECTION 4

Avenant : Annexe IX - Prime de transport de la convention collective nationale du 10 janvier 2000

Source officielle Légifrance

ART.

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

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

SECTION 5

Avenant : Avenant du 28 juin 2001 relatif à la création du BTS Banque

Source officielle Légifrance

ART.

Comme elles s'y étaient engagées à l'article 4 de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés, les parties signataires de cet accord ont travaillé avec le ministère de l'éducation nationale, dispensateur du BP Banque, et avec le centre de formation de la profession bancaire (CFPB), responsable de l'enseignement, dans le projet d'aboutir à la mise en place de 2 années de formation spécialisées (l'une " marché des particuliers " et l'autre " marché des professionnels ") indépendantes et complémentaires, permettant ainsi la gestion des parcours individuels dans la durée, au gré des évolutions professionnelles.

Pour tenir compte tant du niveau moyen de formation initiale des nouveaux embauchés (très majoritairement issus de BTS/DUT commerciaux) que du renforcement de l'enseignement recherché, elles ont cherché à faire évoluer le BP Banque vers un BTS Banque. Ce travail les a conduites à demander et à défendre ensemble en commission professionnelle consultative de l'éducation nationale la création d'un BTS Banque comprenant 2 options, l'une consacrée au " marché des particuliers " et l'autre au " marché des professionnels ".

Le principe de cette création a été adopté lors de la réunion plénière de la 18e commission professionnelle consultative du ministère de l'éducation nationale le 27 avril 2001, dans le cadre du référentiel des activités professionnelles, du référentiel de certification et du règlement d'examen joints en annexe.

Au cours de cette réunion, les partenaires à la création de ce diplôme ont exprimé le souhait qu'elle soit l'occasion de mettre en place un partenariat entre le ministère de l'éducation nationale et la profession bancaire, sous la forme d'une convention de coopération.

Si l'arrêté ministériel officialisant les travaux menés dans le cadre de la 18e commission professionnelle consultative est publié à temps, et pour permettre, dans le cadre de la formation continue, la mise en oeuvre du BTS Banque dès la rentrée 2001, les parties signataires conviennent de l'organisation d'une première expérimentation.

Contexte de la formation

Le BTS Banque est un diplôme délivré par le ministère de l'éducation nationale sanctionnant une formation d'enseignement supérieur. Dans le cadre de la formation continue, il est destiné à remplacer le brevet professionnel Banque, notamment pour les salariés déjà titulaires de BTS/DUT commerciaux. Cependant, et pour permettre aux parties signataires de poursuivre leur réflexion sur l'évolution des enseignements professionnels bancaires pour les salariés qui ne répondraient pas aux conditions d'accès définies ci-après, il a été demandé et acté, lors de la réunion plénière de la 18e commission professionnelle consultative, le maintien du brevet professionnel Banque.

Conditions d'accès et prérequis

Les épreuves d'examen organisées en juin 2002 comprendront la seule option " marché des particuliers " et les seules unités U 3.2 (économie monétaire et bancaire, droit général et bancaire), U 4 (gestion de la clientèle et communication professionnelle), U 5.A (techniques bancaires du marché des particuliers) et U 6 (conduite et présentation d'activités professionnelles). C'est pourquoi la préparation au BTS Banque en formation continue ne sera ouverte, pour la rentrée 2001, qu'aux salariés dispensés des autres unités constitutives du diplôme, c'est-à-dire essentiellement aux salariés titulaires de BTS/DUT commerciaux, mais non déjà titulaires du BP Banque.

Organisation de la formation et moyens qui y sont consacrés

Pour ces salariés, la formation comprend 3 modules :

- un module économie monétaire et bancaire, droit général et bancaire ;
- un module gestion de la clientèle et communication professionnelle ;
- un module techniques bancaires du marché des particuliers.

Cette formation est organisée sous forme de journées d'études, toutes comptabilisées en temps de travail effectif.

Ces journées seront au nombre de 3 pour le module U 3.2, 4 pour le module U 4 et 9 pour le module U 5.A.

A la rentrée 2002, l'expérimentation se poursuivra avec la mise en place de l'option " marché des professionnels ", pour les salariés disposant des mêmes dispenses. Dans ce cadre, la formation comprendra 3 modules :

- un module économie monétaire et bancaire, droit général et bancaire ;

- un module gestion de la clientèle et communication professionnelle ;
- un module techniques bancaires du marché des particuliers.

Cette formation sera organisée sous la forme de journées d'études, toutes comptabilisées en temps de travail effectif.

Ces journées seront au nombre de 3 pour le module U 3.2, 4 pour le module U 4 et 11 pour le module U 5.B.

Validation des études

Conformément au règlement d'examen, est diplômé du BTS Banque, quelle qu'en soit l'option, l'étudiant qui à l'issue de la formation a obtenu une moyenne générale au moins égale à 10/20 aux épreuves dont il n'est pas dispensé.

Le BTS Banque remplaçant, pour les étudiants concernés, le BP Banque, les avantages prévus par la convention collective de la banque pour les titulaires du BP Banque (cf. art. 33.2 et 43) sont étendus aux diplômés du BTS Banque. En outre, compte tenu du maintien du BP Banque pour les étudiants qui ne répondent pas aux conditions d'accès au BTS définies au présent avenant, les établissements bancaires veilleront à ce que les lauréats du BP Banque bénéficient du même suivi et des mêmes perspectives de carrière que les lauréats du BTS Banque.

En tout état de cause, la prime de diplôme est versée une seule fois à la première obtention, qu'il s'agisse du BP Banque ou de l'une ou l'autre des options du BTS Banque, sans possibilité de cumul.

Pour l'étudiant qui n'a pas obtenu le diplôme, malgré un travail régulier (remise de tous les travaux écrits et moyenne générale d'au moins 8,5/20 aux épreuves auxquelles il participe), les établissements accepteront une réinscription qu'ils prendront en charge pour permettre à l'étudiant de représenter les matières non validées.

Durée de l'avenant

Cet avenant venant compléter l'article 4 de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés, il est conclu pour la même durée et comporte les mêmes dispositions de suivi. Il cessera donc de produire ses effets le 5 juillet 2005, et fera l'objet d'un bilan avant le 30 juin 2002.

De plus, les parties signataires s'engagent, comme indiqué ci-dessus (cf. contexte de la formation), à poursuivre leur réflexion sur l'évolution des enseignements professionnels bancaires, notamment pour les salariés non expressément concernés par cet avenant, cette réflexion intégrant le thème de la validation des acquis de l'expérience professionnelle, comme indiqué au dernier paragraphe de l'article 9 de l'accord du 5 juillet 2000.

A cet effet, elles se réuniront avant la fin de l'année 2001 et conviendront de faire chaque année le bilan de cet avenant avant le 30 juin.

Direction

de l'enseignement supérieur

portant définition et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur " banque " (option A : marché des particuliers, option B : marché des professionnels)

(Texte non paru au Journal officiel)

NOR : MENS0101483A

Le ministre de l'éducation nationale,

Vu le [décret n° 95-665 du 9 mai 1995](#) modifié portant règlement général du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 9 mai 1995 fixant les conditions d'habilitation à mettre en oeuvre le contrôle en cours de formation en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'arrêté du 9 mai 1995 relatif au positionnement en vue de la préparation du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur ;

Vu l'avis de la 18e commission professionnelle consultative " Autres activités du secteur tertiaire " du 27 avril 2001 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation du 7 juin 2001 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche du 11 juin 2001,

Arrête :

Article 1er

La définition et les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur " banque " sont fixées conformément aux dispositions du présent arrêté.

Le brevet de technicien supérieur " banque " comporte deux options, option A : marché des particuliers, option B : marché des professionnels.

Article 2

Les unités constitutives du référentiel de certification du brevet de technicien supérieur " banque " sont définies en annexe I au présent arrêté.

Cette annexe précise les unités communes au brevet de technicien " banque " et à d'autres spécialités de brevet de technicien supérieur ainsi que les dispenses d'épreuves accordées aux titulaires d'autres diplômes.

Article 3

La formation sanctionnée par le brevet de technicien supérieur " banque " comporte des stages en milieu professionnel dont les finalités et la durée exigée pour se présenter à l'examen sont précisées à l'annexe II au présent arrêté.

Article 4

En formation initiale sous statut scolaire, les enseignements permettant d'atteindre les compétences requises du technicien supérieur sont dispensés conformément à l'horaire hebdomadaire figurant en annexe III au présent arrêté.

Article 5

Le règlement d'examen est fixé en annexe IV au présent arrêté. La définition des épreuves ponctuelles et des situations d'évaluation en cours de formation est fixée en annexe V au présent arrêté.

Article 6

Pour chaque session d'examen, la date de clôture des registres d'inscription et la date de début des épreuves pratiques ou écrites sont arrêtées par le ministre chargé de l'éducation nationale.

La liste des pièces à fournir lors de l'inscription à l'examen est fixée par chaque recteur.

Article 7

Chaque candidat s'inscrit à l'examen dans sa forme globale ou dans sa forme progressive conformément aux dispositions des articles 16,23,24 et 25 du décret susvisé.

Il précise également s'il souhaite subir l'épreuve facultative.

Dans le cas de la forme progressive, le candidat précise les épreuves ou unités qu'il souhaite subir à la session pour laquelle il s'inscrit.

Le brevet de technicien supérieur " banque " est délivré aux candidats ayant passé avec succès l'examen défini par le présent arrêté conformément aux dispositions du titre III du décret susvisé.

Article 8

La première session du brevet de technicien supérieur " banque " organisée conformément aux dispositions du présent arrêté aura lieu en 2002.

Article 9

La directrice de l'enseignement supérieur et les recteurs sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 13 juillet 2001.

Pour le ministre et par délégation :

Le chef du service

des contrats et des formations,

J.-P. Korowski

NB.-Le présent arrêté et ses annexes III et IV seront publiés au Bulletin officiel de l'éducation nationale du 6 septembre 2001 au prix de 2,29 Euro (15 F), disponible au Centre national de documentation pédagogique, 13, rue du Four, 75006 Paris, ainsi que dans les centres régionaux et départementaux de documentation pédagogique. L'arrêté et l'ensemble de ses annexes seront diffusés par les centres précités.

Unités constitutives du diplôme

1. Schéma général

U 1 : Français

U 2 : Langue vivante étrangère

U 3 1 : Economie générale et économie d'entreprise

U 4 : Gestion de la clientèle et communication professionnelle

U 5 A : Techniques bancaires du marché des particuliers

ou

U 5 B : Techniques bancaires du marché des particuliers

U 6 : Conduite et présentation d'activités professionnelles

Le choix de l'option du BTS s'effectue dès la première année de formation, en fonction de l'unité dont le candidat suit les enseignements (U 5. A " Techniques bancaires du marché des particuliers " ou U 5. B " Techniques bancaires du marché des professionnels ").

2. Définition des unités

1. Unités obligatoires

Unité U 1 : Français

L'unité " Français " valide les compétences établies par l'arrêté du 30 mars 1989 " Objectifs, contenus de l'enseignement et référentiel du domaine de l'expression française pour les brevets de technicien supérieur " publié au Bulletin officiel n° 21 du 25 mai 1989.

Unité U 2 : Langue vivante étrangère

L'unité de langue vivante étrangère valide les capacités et compétences incluses dans le référentiel.

Les langues vivantes étrangères autorisées sont les suivantes :

anglais, allemand, espagnol, italien, portugais.

Cette unité se réfère à 3 axes fondamentaux :

1° Les objectifs :

Essentiellement professionnels, ils impliquent la maîtrise de la langue vivante étrangère en tant que langue véhiculaire ou non.

2° Les compétences fondamentales :

- compréhension écrite de documents professionnels, brochures, dossiers, articles de presse .. ;
- compréhension orale d'informations à caractère professionnel ;
- expression écrite : prise de notes, rédaction de comptes rendus, de messages .. ;
- expression orale : langue de communication, conversations simples au téléphone .. ;

3° Les connaissances :

- les bases linguistiques du programme des classes terminales ;
- la morphosyntaxe de la langue utilisée dans les situations professionnelles ciblées ;

- la terminologie, le lexique du domaine professionnel.

Unité U 3.1 : Economie générale et économie d'entreprise

L'unité U 3.1 d'économie et économie d'entreprise valide l'acquisition des savoirs et compétences du programme d'économie générale et d'économie d'entreprise des sections de techniciens supérieurs du secteur tertiaire établi par arrêté du 26 juillet 1995.

Unité U 3.2 : Economie monétaire et bancaire, droit général et bancaire

L'unité d'économie monétaire et bancaire, droit général et bancaire valide l'acquisition des connaissances et compétences économiques et juridiques nécessaires à la conduite d'activités bancaires tant sur le marché des particuliers que sur celui des professionnels.

Unité U 4 : Gestion de la clientèle et communication professionnelle

L'unité U 4 de gestion de la clientèle et communication professionnelle permet de valider l'acquisition des compétences techniques, comportementales et commerciales indispensables à la conduite d'une communication efficace avec des clients particuliers ou professionnels.

Unité U 5.A : Techniques bancaires du marché des particuliers

L'unité U 5.A permet de valider les compétences et les connaissances spécifiques au marché des particuliers.

Unité U 5.B : Techniques bancaires du marché des professionnels

L'unité U 5.B permet de valider les compétences et les connaissances spécifiques au marché des professionnels.

Unité U 6 : Conduite et présentation d'activités professionnelles

L'unité U 6 " Conduite et présentation d'activités professionnelles " valide l'acquisition, dans un contexte professionnel, de savoirs et savoir-faire figurant principalement dans les unités " Techniques bancaires " (spécifiques à l'option choisie par le candidat), " Economie monétaire et bancaire, droit général et bancaire ", " Gestion de la clientèle et communication professionnelle ".

2. Unité facultative

Unité U F.1 : Langue vivante étrangère II

L'unité facultative de langue vivante étrangère valide, de même que pour l'unité U 2 mais dans une langue nécessairement différente, l'aptitude du candidat à dialoguer dans une perspective professionnelle, à exploiter des sources d'information professionnelle dans la langue considérée, et à analyser une situation compte tenu du contexte linguistique et socioculturel du pays considéré.

Les langues vivantes autorisées par l'unité U F.1 sont fixées par la note de service n° 92-340 du 14 avril 1994.

ART. Description des unités constitutives du diplôme

Unité 3.2 : Economie monétaire et bancaire, droit général et bancaire

Présentation de l'unité

Cette unité vise l'acquisition des connaissances et des compétences économiques et juridiques nécessaires à la conduite d'activités bancaires tant sur le marché des particuliers que sur celui des professionnels.

Son enseignement doit permettre :

- d'appréhender les situations professionnelles et de les analyser dans leur contexte ;
- d'en dégager les conséquences économiques et juridiques ;
- de proposer des solutions adaptées.

La maîtrise de ces savoirs doit permettre aux collaborateurs d'être opérationnels dans le traitement :

- des opérations et des services bancaires, d'épargne et de crédit ;
- des moyens de paiement,

et dans l'application de la réglementation bancaire et de la déontologie.

Compétences et savoirs associés

Economie monétaire et bancaire

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
Le traitement des opérations d'épargne et de crédit	- Caractériser les interactions entre le marché financier et le marché monétaire.	- Le marché monétaire - Le marché financier
	- Mesurer l'incidence du marché du crédit sur l'activité économique.	- Le marché du crédit
	- Apprécier le rôle du marché des changes et ses composantes dans l'activité économique.	- Le marché des changes et les fonctions économiques.
	- Analyser les mécanismes de retraite par redistribution et en capitalisation et en mesurer les conséquences économiques.	- Le financement des retraites et les fonctions économiques.
- Situer le rôle et les fonctions des		- Les institutions monétaires

institutions monétaires européennes.
 - Identifier les conséquences économiques de l'existence d'une monnaie unique européenne.
 - Identifier les institutions financières et économiques internationales.

européennes.
 - Les fonctions économiques.
 - La monnaie unique européenne.
 - Les institutions financières et économiques internationales.

-----Droit général et droit bancaire

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
Le positionnement de l'activité bancaire dans le cadre juridique et le repérage des différents établissements de crédit.	- Mettre en évidence la nécessité d'un cadre juridique et préciser les droits et obligations des acteurs économiques. - Justifier les enjeux de l'ordre public. - Replacer l'existence des pouvoirs institutionnels dans leur cadre juridique (constitution, loi de décentralisation) - Repérer la spécificité de ces pouvoirs par rapport aux pouvoirs publics économiques. - Dégager les principes qui régissent le système juridique français. - Présenter les éléments essentiels (compétences) des juridictions civiles, pénales	- Les principes juridiques qui sous-tendent l'activité économique. - La notion d'ordre public économique et social. - Les rôles respectifs des pouvoirs publics économiques (Parlement, gouvernement, administration). - Pouvoirs privés économiques organisations syndicales, organismes professionnels, associations de défense, consommateurs, environnement. - L'organisation judiciaire.

administratives.
 - Décrire les principes
 clés de la procédure
 suivie devant les
 juridictions
 (intérêt à agir des
 parties, preuve,
 rôle du juge).

- Identifier dans leurs caractéristiques les différents types d'établissements du secteur bancaire.
- Les différents statuts des établissements du secteur bancaire.

- La mise en oeuvre du contrôle bancaire
- Repérer les domaines d'intervention des organes de contrôle.
 - Les organes de contrôle.
 - Les contraintes de gestion (liquidité, rentabilité, qualité, sécurité).
 - Appliquer les contraintes de gestion.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
L'application des lois et règlements au secteur bancaire	- Identifier les sources en fonction de divers critères (institution émettrice, domaine de compétence, hiérarchie, conditions particulières d'application) - Montrer le caractère évolutif de la jurisprudence. - Repérer l'importance respective des sources du droit. - Appliquer les principales dispositions de la loi bancaire, les dispositions réglementaires et les textes européens dans le cadre de son activité professionnelle. - Discerner les situa-	- Les sources écrites (sources communautaires, sources légales internes et conventionnelles). - Les sources non écrites (usages commerciaux et pratiques). - La jurisprudence. - La hiérarchie et la complémentarité des sources. - La loi bancaire et autres dispositions. - La réglementation européenne. - Les obligations professionnelles.

tions faisant réf-
erence à la déonto-
logie pour l'appli-
quer.

La connais- sance du client	- Reconnaître et con- trôler le statut chaque acteur de la vie juridique suscep- tible d'entrer en relation avec un établissement finan- cier. - Identifier les condi- tions à remplir pour acquérir la qualité de commerçant et en tirer les consé- quences en termes de compétence, preuve, obligations compa- bles, solidarité... - Déterminer la capa- cité des personnes physiques et en	- La personnalité juridique et ses éléments (identifi- cation et capacité). - Les personnes phy- siques (le particu- lier, l'entreprise individuelle, les professions régle- mentées). - Les personnes mora- les (associations, sociétés civiles, sociétés commercia- les, autres person- nes morales). - Les critères de choix d'une forme de société. - Les régimes matri-
-----------------------------------	--	---

évaluer les effets. - Distinguer l'entre- prise individuelle de l'entreprise sociétaire et les sociétés de personnes et droits. des sociétés de capitaux. - Identifier les condi- tions particulières du contrat de société à partir d'exemples de statuts. - Repérer l'existence de la personnalité morale de la société et en tirer les consé- quences. - Repérer l'objet social de la personne morale et la capacité d'engagement de son	moniaux, le PACS, le concubinage. - Les successions et les donations. - Les différents biens et droits. - Les éléments du droit de propriété et ses démembrements. - Le fonds de commerce.
--	---

représentant.

- Reconnaître et

caractériser une

situation matrimo-

niale.

- Reconnaître les dif-

férentes catégories

de droits et de

biens.

- Evaluer l'étendue du

patrimoine d'un

client et de ses

engagements.

L'identi-

cation des

mécanismes

juridiques

fondamentaux

- Distinguer acte et

fait juridique, en

tirer les conséquen-

ces en matière de

preuve.

- Déterminer l'objet,

la charge et le mode

de preuve.

- Dégager les consé-

quences du principe

de l'autonomie de la

volonté.

- Identifier des limi-

tes à la liberté

contractuelle et leur

raison d'être.

- Reconnaître l'exis-

tence et la validité

d'un contrat, le

situer dans une clas-

sification et en

tirer les consé-

quences.

- Repérer les obliga-

tions des parties et

en apprécier la portée.

- Identifier les

différentes modalités

d'exécution des

obligations.

- Déterminer et mesurer

les conséquences de

l'inexécution du

contrat.

- Les sources et la

preuve des droits

subjectifs.

- L'accord de volonté.

- Les obligations et

les contrats.

- La force obligatoire

et l'effet relatif

du contrat.

- La nullité, la ré-

solution, la rési-

liation du contrat.

- Les modalités des

obligations (à terme

indivisibles, con-

ditionnelles,

conjoinets, soli-

daires).

- L'exécution et les

différents modes

d'extinction des

obligations (paie-

ment, subrogation,

novation, compen-

sation).

- L'inexécution du

contrat.

- La spécificité du

contrat de travail.

ACTIVITES COMPETENCES SAVOIRS ASSOCIES

(être capable de)

Le traite- - Identifier le type et - Le mandat.

ment des les caractéristiques - Le dépt.

opérations d'un contrat. - La vente.

et des ser- - Choisir et proposer - La location.

vices un contrat en fonc- - Le contrat de

bancaires tion d'un client. prêt.

- Expliquer les obli- - Les opérations de

gations nées du crédit.

contrat et leurs - Le crédit-bail.

conséquences. - Le contrat

d'assurance.

- La cession de

créance.

- Les engagements

par signature.

- Identifier les - Le droit de gage

différents types de général.

garanties. - Les garanties

- Choisir les garanties personnelles et

appropriées à réelles.

l'engagement. - Les conflits entre

- Apprécier la qualité garanties.

de la couverture

d'un risque.

- Caractériser la no- - La nature de la

tion de responsabi- responsabilité.

lité, en repérer les - La responsabilité

fondements et leur contractuelle.

évolution (faute, - La responsabilité

risque). délictuelle et

- Identifier les cas quasi délictuelle

de mise en jeu de la - La responsabilité

responsabilité de la pénale.

banque et du personnel

afin de les prévenir.

La mise à - Identifier les dif- - La monnaie.

disposition férents moyens de - Le chèque.

et le trai- paiement. - Les effets de

tement des - Repérer les anomalies commerce.

moyens de des moyens de - Les autres moyens

paiement paiement. de paiement (carte

paiement - Appliquer les procé- bancaire, virement,

dures en cas d'inci- titre interbancaire

dents (de paiement et de paiement, prélèvement, chèque de le recours cambiaire. voyage, swift).

- Mettre en oeuvre les techniques de recouvrement.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
La protection du consommateur	- Mettre en évidence les règles relatives à l'obligation de renseigner. - Dégager les principes relatifs à l'obligation de ne pas tromper, caractériser la publicité trompeuse et repérer ses conséquences. - Analyser la réglementation du démarchage d'application, mécanisme de protection, sanctions. - Délimiter l'étendue respective de la garantie légale et de la garantie conventionnelle. - Déterminer les droits du consommateur en matière de garantie. - Mettre en oeuvre le droit à garantie.	- L'obligation d'informer. - L'obligation de ne pas forcer. - L'obligation de vendre. - Les clauses abusives - Les garanties légales et conventionnelles.
La protection de l'acheteur à crédit	- Analyser une offre préalable de crédit. - Repérer le lien entre le contrat de vente et l'opération de crédit, en tirer les conséquences. - Cerner la notion de surendettement. - Repérer la raison	- L'information de l'emprunteur. - Les mesures de protection. - Le surendettement.

d'être d'un dispositif spécifique.

- Identifier les dispositions essentielles de protection du surendetté.
- Se positionner dans la procédure.

Le traitement des difficultés de paiement de la clientèle	- Repérer les signes annonciateurs des difficultés de paiement et en tirer les conséquences pour l'établissement financier.	- Les mesures conservatoires.	- Les procédures collectives.
---	---	-------------------------------	-------------------------------

Présentation de l'unité

Objectifs généraux :

A partir d'un diagnostic de son fonds de commerce, le chargé de clientèle prépare, conduit et analyse son activité commerciale. Il utilise les outils et techniques de communication et de gestion adaptés.

Activités caractéristiques du domaine :

- veille et recherche d'informations sur l'environnement du métier ;
- analyse du fonds de commerce ;
- analyse, gestion et développement du portefeuille clients ;
- élaboration et mise en oeuvre de plans d'actions commerciales ;
- gestion de la relation clients ;
- analyse de l'activité et des résultats.

Conditions d'acquisition des compétences :

Les différentes activités liées à l'organisation de la relation clients prennent appui sur des situations professionnelles réelles ou simulées et mettent en oeuvre les technologies de l'information et de la communication propres au système bancaire : matériels informatiques et télématiques, applications générales (traitement de texte, tableurs, agendas, etc.) ou spécifiques au métier (bases de données clients, intranets, etc.).

Les différentes activités liées à la communication professionnelle nécessitent une implication personnelle dans les situations réelles ou simulées de l'environnement du métier. Elles concernent à la fois la communication professionnelle, générale ou commerciale, tant sous la forme écrite qu'orale.

L'approche de la communication écrite se fera par l'analyse ou la réalisation de documents écrits professionnels, médiatisés ou non.

L'approche de la communication orale, notamment l'entretien de vente, sera conduite, entre autres, sous la forme de jeux de rôles représentant des situations professionnelles réelles ou par entretien direct avec la clientèle.

Compétences et savoirs associés

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
La veille et la recherche d'informations sur l'environnement du métier	- Identifier les sources d'information générales professionnelles, économiques (ouvrages, Internet). - Mettre en oeuvre un système de collecte et de conservation de l'information. - Collecter l'information sur les produits, le marché, la clientèle, l'en-	- La recherche documentaire. - L'étude documentaire. - La veille documentaire. - L'organisation de la conservation de l'information.

treprise, les
méthodes commerciales
etc., ainsi que leur
évolution.

L'analyse Réaliser une analyse
du fonds de externe
commerce

- Définir les limites - La zone de chalandise
du périmètre et en
faire ressortir les
caractéristiques
déterminantes.
- Analyser l'évolution - L'environnement du
de la population et point de vente (éco-
de ses principales nomique, démogra-
composantes et le phique, politique,
tableau de l'activité socioculturel).
- économique du secteur

- Identifier les spéci-
ficits locales
sociales et cultu-
relles et anticiper
les orientations
futures.

- Déterminer les - Le marché et ses
grandes masses du composantes.
marché potentiel afin - La demande.
de reconnaître les - L'offre.
parts de marchés. - L'étude du marché.
- Situer les concur- - Le positionnement.
rents, leur implan-
tation et leur
positionnement.

- Identifier les struc- - Les structures com-
tures de l'entreprise merciales de l'en-
les acteurs et leurs treprise.
fonctions.

Réaliser une analyse
interne

- Réaliser un état - Les besoins.
qualitatif et quan- - Les critères de
titatif de la segmentation.
clientèle en utili- - Le point de vente.
sant des critères - L'équipe commerciale
spécifiques. - Les spécificités du
- Apprécier les encours domaine bancaire.

et leur évolution en fonction des caractéristiques du fonds de commerce.

- Les tableaux de bord du point de vente.
- Les critères d'évaluation de la rentabilité.

- Evaluer la rentabilité de l'agence et ses composantes.

Synthétiser les informations

- Etablir une comparaison qualitative (positionnement, etc.) et quantitative (parts de marché, etc.) entre les caractéristiques du marché et celles du fonds de commerce.

- Synthétiser en un seul document les points marquants des analyses externes et internes.

- Les diagnostics.

ACTIVITES	COMPETENCES	SAVOIRS ASSOCIES
-----------	-------------	------------------

(être capable de)

L'analyse, la gestion et le développement d'un portefeuille de clients	- Analyser les caractéristiques du portefeuille et son évolution (composition, équipement, ressources, emplois, services, risque, rentabilité...) en utilisant les outils mis à disposition par l'entreprise. - Repérer les cycles de vie des clients et des produits et les intégrer dans l'approche commerciale	- Le portefeuille (segmentation, équipement, risque, rentabilité).
--	--	--

- Déterminer les potentiels clients à exploiter, détecter et saisir les opportunités commerciales.
- Développer le taux d'équipement du portefeuille existant

- Apprécier et améliorer la rentabilité globale du portefeuille en assurant la maîtrise du risque.

La mise en oeuvre d'opérations commerciales

Elaborer et mettre en plan d'action commercial

- Prendre en compte les objectifs de l'entreprise.
 - Gérer une opération par catégorie de client.
 - Gérer une opération de promotion d'un produit.
 - Prendre en compte les caractéristiques du portefeuille.
 - Affecter les moyens de façon pertinente en tenant compte du potentiel de chaque client.
 - Différencier et utiliser les approches prospection et fidélisation.
 - Réaliser un ciblage en utilisant des critères pertinents.
 - Mener une action de
- Les objectifs.
 - Les méthodes d'analyse de la clientèle.
 - La sélection des cibles.
 - Les méthodes de vente.
 - Les sources d'information.
 - Le plan de prospection.
 - Les outils de communication.
 - les outils d'organisation.
 - La planification de l'action.

développement de portefeuille en utilisant une base de données clients.

- Mener une action de prospection en utilisant les méthodes d'identification des non-clients.
- Bâtir une action en

utilisant les outils
adaptés.

- Evaluer, choisir,
préparer et utiliser
les outils de
communication écrite
ou orale.
- Planifier l'action
dans le temps.
- Identifier les moyens
financiers et logis-
tiques de l'action.
- Intégrer les nouvel-
les technologies de
l'information et de
la communication.
- Gérer les relances.
- Organiser et gérer
son temps.

ACTIVITES COMPETENCES

(être capable de)

Gestion de Adopter une démarche professionnelle de chargé
la relation de clientèle
clients

- Se positionner en
interface entre le
client et la banque.
- Communiquer à
l'écrit en interne
et en externe.
- Communiquer à l'oral
en interne et en
externe.
- Utiliser la communi-
cation non verbale.
- Adopter une tenue et
un comportement
commerciaux et pro-
fessionnels.

SAVOIRS ASSOCIES

- La fidélisation
- La démarche qualité
- L'approche globale
du client.
- Les règles de la
communication écrite.
- Les éléments géné-
raux de la commu-
nication.
- La communication
en face à face.
- Les facteurs de
perturbation.
- La communication
non verbale.

Mener une négociation et réaliser un acte
de vente

- Préparer l'entretien
en s'informant sur
le client, l'histo-

- Les recherches.
- L'actualisation
des connaissances.

rique de la relation et les produits.	- Les objectifs.
- Se fixer des objec- tifs qualitatifs ou quantitatifs.	- Les outils d'aide à la vente.
- Préparer les outils d'aide à la vente.	- Les opportunités de contact.
- Contacter et accueil- lir le client.	- La prise de contact.
- Réaliser un diagnos- tic de la situation du client, faire émerger les besoins, préoccupations et projets révélés ou	- Les règles de l'accueil
- Proposer les produits et les services adaptés aux besoins du client.	- L'approche globale du client.
- Négocier.	- Les propositions.
- Inciter à l'action et conclure la vente en utilisant les outils adaptés.	- L'argumentation.
- Assurer le suivi de la relation.	- Les autres outils de l'argumentation.
- Gérer les éventuel- les réclamations.	- La négociation.
	- Les marges de manoeuvre.
	- Le traitement des objections.
	- La conclusion.
	- La formalisation de l'accord.
	- La prise de congé.
	- Le suivi du client.
	- L'identification des origines des dysfonctionnement.
	- La recherche et les propositions de solutions.
	- Le traitement des réclamations sous un angle commercial.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
L'analyse de l'activité et des résultats	- Analyser les écarts par rapport aux objectifs.	- Les méthodes et outils de prospection
	- Utiliser des indi- cateurs pertinents pour évaluer son activité, son effi- cacité commerciale	- Les tableaux de bord et les ratios.
		- L'analyse des écarts.
		- le diagnostic de l'activité.
		- L'amélioration de la productivité.

et la rentabilité
d'une opération et
savoir les comparer
dans le temps, ou
entre différentes
cibles, produits ou
structures.

- Utiliser des tableaux
de bord et des ratios
- Engager les actions
correctrices
nécessaires.

Présentation de l'unité

Les objectifs de cette unité consistent à acquérir les techniques bancaires relatives à la gestion courante et au développement d'un portefeuille de particuliers.

Les activités caractéristiques d'un chargé de clientèle de particuliers sont de commercialiser la gamme de produits proposés par son établissement dans les domaines suivants :

- besoins courants :
- ouverture, fonctionnement et clôture des comptes ;
- octroi et gestion des moyens de paiement ;
- vente des produits et services liés au compte ;
- besoins d'épargne :
- épargne bancaire ;
- épargne non bancaire (financière, assurance vie...) ;
- besoins de financement :
- découvert ;
- crédits de trésorerie ;
- crédits à la consommation ;
- crédits immobiliers ;
- engagements par signature ;
- gestion des risques liés ;
- assurances :
- des personnes ;
- des dommages,

dans le respect d'un juste équilibre entre les intérêts des clients et de l'établissement sans déroger aux règles déontologiques.

Ces activités prennent appui sur des situations professionnelles réelles ou simulées et mettent en oeuvre les technologies de l'information et de la communication propres au système bancaire :

matériels informatiques et télématiques, applications générales (traitement de texte, tableurs, agendas, etc.) ou spécifiques au métier (bases de données clients, intranets, etc.).

Compétences et savoirs associés

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
Le suivi de l'évolution du marché bancaire des particuliers.	- Identifier les principales caractéristiques du marché des particuliers.	- Les caractéristiques économiques du marché des particuliers - au niveau macro-

particuliers	économique ;
	- au niveau individuel.
- Caractériser les segments bancaires de la clientèle des particuliers.	- Les caractéristiques générales de la segmentation.
	- Les différents besoins du client.
- Repérer les besoins d'un client.	

La connaissance du client particulier	- Apprécier les sources de revenus d'un particulier et leur pérennité.	- Les différentes sources de revenus des particuliers (salaires, revenus professionnels non salariés, prestations sociales, revenus mobiliers...)
	- Appliquer la fiscalité des particuliers	- La présentation du système fiscal français.
	- Estimer le niveau d'imposition d'un particulier.	- Les règles générales de l'impt sur le revenu.
	- Etablir un diagnostic fiscal simple d'un client.	- Les différentes catégories de revenus et leurs règles d'imposition
	- Apporter au client l'information fiscale lors de la commercialisation des différents produits bancaires.	- les traitements, salaires, pensions retraies et rentes ;
		- les revenus des capitaux mobiliers ;
		- les plus-values de cession de valeurs mobilières ;
		- les revenus fonciers ;
		- les plus-values immobilières.
		- La détermination du revenu imposable.
		- Le calcul de l'impôt sur le revenu et ses modalités de paiement.
		- L'impôt de soli-

	darité sur la fortune. - Les droits de succession et de donation. - Les ventes d'immeubles	droits d'en-
	registrement et TVA. - Les prélèvements sociaux. - Toute disposition issue de l'évolution de la réglementation fiscale.	
ACTIVITES COMPETENCES	SAVOIRS ASSOCIES	
(être capable de)		
L'ouverture de compte	- Les compes des clients particuliers - les types de comptes (compte courant, compte de dépôt, compte d'épargne...) ; - les comptes individuels, joints, indivis... ;	
- Identifier la nature du compte à ouvrir.		
- Collecter les renseignements indispensables à l'ouverture de compte	- La réglementation bancaire en matière de comptes-clients.	- Le droit des per-
état civil, domicile, capacité civile, capacité bancaire, situation matrimoniale.	- sonnes physiques. - Les régimes matrimoniaux, le pacte civil de solidarité, le concubinage. - Les modalités réglementaires et administratives.	
- Collecter les informations commerciales relatives à un client et à son environnement (personnel, professionnel, activités connexes, régime matrimonial, enfants)	- Les informations utiles pour la banque.	
- Appliquer la réglementation liée au droit au compte.	- La réglementation du droit au compte.	

- Appliquer les formalités réglementaires et administratives propres à l'établissement (règles de fonctionnement, tarification ..).
- La réglementation et les pratiques courantes relatives aux conventions de compte.

- La gestion des moyens de paiement
- Renseigner un client sur les différents moyens de paiement qui peuvent être associés à son compte et adaptés à sa situation.
 - Les différents moyens de paiement :
 - chèques ;
 - cartes bancaires ;
 - autres virements, TIP, prélèvements
 - Appliquer le droit cambiaire.
 - Les principales mentions obligatoires du chèque.
 - Identifier les mentions obligatoires du chèque.
 - Appliquer la réglementation concernant les chèques sans provision et l'interdiction bancaire.
 - La réglementation des chèques sans provision.
 - Appliquer la réglementation concernant les oppositions sur chèques, cartes ou autres moyens de paiement.
 - La réglementation des oppositions.
 - Evaluer les risques bancaires et appréhender les conséquences de la délivrance de formules de chèques ou de cartes.
 - Conseiller un client dans le choix du type de carte adapté à ses besoins.
 - La réglementation courantes en matière de cartes bancaires.
 - Appréhender les responsabilités du banquier et du client dans les opérations frauduleuses sur carte.

	- Renseigner un client sur les circuits de traitement des différents moyens de paiement.	- Les différents circuits de traitement des moyens de paiement.
ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
La gestion des comptes de clients	- Appliquer la réglementation concernant la fausse monnaie. - Appliquer la réglementation concernant le blanchiment de l'argent. - Analyser le fonctionnement d'un compte - pour identifier les opportunités commerciales ; - pour détecter les fraudes .. - Gérer les conséquences de l'ouverture d'un compte à une personne juridique- ment incapable. - Recueillir et gérer les mandats (procurations) sur les comptes.	- La réglementation spéciale en matière monétaire (fausse monnaie, blanchiment, etc). - Les principaux clignotants de dys- fonctionnement d'un comptes. - Les pouvoirs et les prérogatives du représentant légal. - Les principaux types de procuration
- Renseigner un client sur les pratiques de dates de valeur (calcul d'agios ..).	- Le principe de calcul des dates de valeur.	
	- Eléments de mathématiques financières sur les calculs d'agios.	
- Gérer les incidents de fonctionnement (par exemple saisie-attribution, saisie conservatoire, avis à tiers détenteur, décès d'un cotitulaire ..).	- Les techniques et la réglementation relatives aux incidents de fonctionnement du compte.	

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
La clôture du compte	- Clore un compte sur l'initiative du client. - Clore un compte sur l'initiative de l'établissement. - Clore un compte suite au décès du client.	- Les obligations banquier dans le cadre d'une clôture de
La vente de produits et services liés au compte	- Renseigner un client et proposer des produits et services liés au compte.	- Les produits et services liés au compte.
La vente de produits d'épargne bancaire et non bancaire	- Promouvoir les produits d'épargne - Réaliser l'adéquation entre les besoins du client et les caractéristiques des produits.	- Les caractéristiques des différents produits d'épargne - fonctionnement ; - rémunération ; - aspects juridiques - fiscalité. - Eléments de mathématiques financières permettant de calculer les taux, les rémunérations .. - Les argumentaires spécifiques aux produits en fonction des typologies de clientèle.
- Renseigner un client sur les produits et les techniques des marchés financiers.	- L'organisation et le fonctionnement des marchés financiers - les différents marchés, les intervenants directs et indirects sur les marchés, les opérateurs en Bourse, les risques... - Les produits de marché - les actions, les obli-	

gations, les pro-
duits dérivés,
les véhicules col-
lectifs dont les
OPCVM (organisme de
placement en valeurs
mobilières), les
enveloppes dont le
PEA (plan d'épargne
en actions)...

- Les opérations sur
titres.

Les ordres de Bourse.

La vente des crédits aux particuliers	- Identifier les besoins de crédit en fonction du client ou du prospect. - Déterminer le ou les crédits adaptés aux besoins du client et à son projet. - Evaluer les risques de l'opération en fonction de la situation globale du client. - Déterminer les moyens de couvrir le risque (garanties, assurances ..). - Proposer au client une ou plusieurs formules de crédit satisfaisant ses besoins en tenant compte de la politique commerciale de la banque. - Argumenter un refus de financement. - Etablir une offre préalable de crédit. - Gérer le crédit jusqu'à son remboursement. - Faire face à une	- Les caractéristiques des différents types de crédits - crédits de trésorerie ; - crédits à la consommation ; - crédits immobiliers - secteur libre ; - secteur réglementé ; - La réglementation du crédit (dont la protection et l'information du consommateur le surendettement) ; - des sûretés garanties réelles, garanties personnelles, - assurances - de l'acquisition immobilière (notions nécessaires au banquier). - les aspects commerciaux ;
---------------------------------------	---	---

demande de renégociation de crédit. - entretien de découverte des besoins ;

soins ;

- argumentation d'une décision ;

- explication des différentes modalités

techniques du crédit

(à l'origine, en

cours de vie et au

remboursement du

crédit).

- L'évaluation et la

gestion du risque

- les risques de

taux,

d'immobilisation,

de non-remboursement ;

- utilisation des

indicateurs usuels

(ratio charges/

ressources

méthode du reste

à vivre ;

- garanties

associées.

- Les éléments de

mathématiques finan-

cières associés

- les taux fixes,

variables...

- les tableaux

d'amortissement

(échéances

constantes,

amortissements

constants, avec

ou sans différé

d'amortissement).

La vente de produits d'assurance	- Identifier les caractéristiques des produits d'assurance (de personnes et de dommages) proposés par l'établissement.	- Les grands mécanismes de l'assurance en France les acteurs, la réglementation, la montée en puissance de la bancas-
----------------------------------	--	---

- Recenser les besoins surance, les dif-
d'un client en férents accords pos-
matière de risques à sibles entre
couvrir. banques et compa-
- Réaliser l'adéquation gnies d'assurance.
entre les produits - Les caractéristiques
et les besoins d'un principales
client pour lui - des assurances
proposer une solution de personnes
personnalisée. (vie, décès,
- Informer un client responsabilité)
des différentes - des assurances
options possibles des de dommages
contrats d'assurance (habitation,
en tenant compte de véhicule,
ses besoins, des responsabilité)
produits proposés - les caractéristiques
par l'établissement du vocabulaire de
et par la concurrence l'assurance.
- Informer un client - La distinction entre
sur la fiscalité des les produits de
contrats d'assurance. couverture de risques

- Finaliser la vente (à vocation d'as-
des assurances surance).
concernant les - La réglementation
personnes et les et la fiscalité des
les dommages. assurances.
- Renseigner un client - Les circuits de
sur la vie de son traitement des pro-
contrat d'assurance. duits d'assurance
à la souscription,
en cours de vie et
à l'échéance du
contrat).

La gestion - Apprécier le risque - Le secret bancaire
du risque lié aux relations et la déontologie
entre un client et du banquier.
une banque. - Les risques orga-
- Apprécier la relation nisationnels.
entre le risque et la - La rentabilité
rentabilité d'un d'un client.
client. - La relation entre
- Gérer le risque la rentabilité
au quotidien (les et le risque.
opérations à risque, - Les procédures de
les décisions à gestion du risque

prendre ..). rejet d'opérations,
- Négocier avec un modalités d'inter-
client la remise en vention, méthodes
ordre de ses comptes des engagements de
(plan d'apurement, l'établissement.
apport de fonds, - Les procédures
exercice de garantie) amiables et con-
- Suivre la mise en tentieuses de re-
oeuvre des enga- couvrement.
gements pris par un
client.

Présentation de l'unité

Le contexte du marché des professionnels évolue en raison :

- des modifications de l'environnement économique ;
- du développement des nouvelles technologies ;
- des nouvelles attitudes d'une clientèle mieux informée et plus experte.

Les actions commerciales sont au coeur de l'activité des chargés de clientèle.

Face à ces évolutions, chaque collaborateur doit acquérir des compétences spécifiques organisées autour de trois axes :

- la gestion et le développement quantitatif et qualitatif d'un portefeuille de professionnels dans le cadre de la politique commerciale arrêtée par l'établissement ;
- la contribution aux résultats de l'établissement au moyen d'une action commerciale efficace auprès des clients professionnels ;
- la mise en oeuvre d'une approche globale des clients professionnels.

Dans le cadre de ses missions, il doit posséder les savoir-faire nécessaires pour :

- promouvoir les produits et services de la banque destinés à la clientèle professionnelle ;
- analyser et évaluer la situation du client ou d'un prospect ;
- maîtriser les différentes techniques de financement adaptées ;
- gérer et développer la relation commerciale privée.

Ces activités prennent appui sur des situations professionnelles réelles ou simulées et mettent en oeuvre les technologies de l'information et de la communication propres au système bancaire :

matériels informatiques et télématiques, applications générales (traitement de texte, tableurs, agendas, etc.) ou spécifiques au métier (bases de données clients, intranets, etc.).

Compétences et savoirs associés

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
I. - Le marché des professionnels		
L'identi- fication du marché des profession- nels	- Identifier les diffé- rentes catégories de professionnels.	- La définition de la clientèle profession- nelle. - La composition du marché des profes- sionnels. - les professions libérales ; - les artisans ; - les commerçants ; - les prestataires de service ; - les petites et mo-

- yennes entreprises ;
- les agriculteurs ;
- les associations ;
- les collectivités locales.
- Discerner les différentes attentes des professionnels.
- Les besoins spécifiques à chaque segment et leur évolution.

ACTIVITES		COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
II. - L'ouverture et le fonctionnement du compte			
L'ouverture du compte		- Repérer les modalités juridiques liées à l'ouverture du compte courant. - Evaluer les risques inhérents à l'entrée en relation avec la clientèle professionnelle. - Détecter et concrétiser les opportunités commerciales.	- L'environnement réglementaire les conditions générales de banque, le secret bancaire. - Les formalités d'ouverture de compte. - Les méthodes de vérification indispensables juridiques, consul- des fichiers (incidents de paiement, renseignements commerciaux), origine des fonds solvabilité. - Le client, le produit le marché. - Les besoins et projets du client. - Les produits et services de base.
L'analyse du fonction- nement du compte		- Présenter les moyens de paiement spécifiques aux clients professionnels. - Déterminer les conditions de fonc-	- Les moyens de paiement et particulièrement les effets de commerce, les lettres de change relevé et les billets à ordre relevé magné- tiques. - Les conditions tari- faires, les jours

- | | |
|--|---|
| tionnement. | de valeur. |
| - Analyser l'évolution d'un compte courant. | - L'état des mouvements confiés, les flux, les services utilisés, les opérations réalisées. |
| - Développer quantitativement et qualitativement une relation commerciale. | - La part du mouvement confié, les taux d'équipement. |

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
III. - La commercialisation des produits et services bancaires		
La commercialisation des produits et services principaux	- Argumenter la vente de services de caisse. - Argumenter la vente de services monétiques. - Argumenter la vente de services télématiques et informatiques.	- Les encaissements. - Les décaissements. - La gestion des liquides. - Les cartes bancaires professionnelles, les terminaux de paiement électronique - Les terminaux de consultation de chèques .. - Les différents modes de gestion de compte à distance (minitel, internet, transpac, vidéotex, etebac ..). - Les différents outils informatiques logiciels, supports (bandes magnétiques, disquettes, réseaux ..).
La commercialisation des produits de placement d'épargne.	- Argumenter la vente de différents produits d'épargne. - Les organismes de placement collectifs en valeurs mobilières - Les titres de créances. - Les comptes à terme. - Les valeurs mobilières de placement.	

- Les bons de caisse, les produits de capitalisation.
- Les comptes sur livrets.
- Les produits dérivés.
- Le plan d'épargne entreprise.
- Identifier, analyser et répondre aux besoins de la clientèle professionnelle.
- Les objectifs en termes de risque et de rentabilité.
- L'élaboration d'une proposition commerciale personnalisée.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
IV. - La commercialisation des produits d'assurance		
La commercialisation des produits d'assurance	- Argumenter la vente de différentes formules de prévoyance et de retraite. - Identifier, analyser et répondre aux besoins des clients professionnels.	- Les régimes de protection sociale dont le régime des travailleurs non salariés et non agricoles et le régime agricole - Les caractéristiques principales des produits de prévoyance (maladie, décès, invalidité, incapacité, perte d'emploi). - Les notions de contrat de groupe en matière de prévoyance et de retraite. - Les dispositions légales en matière de prévoyance et de retraite. - Le recensement des besoins. - Les objectifs en termes de risque et de rentabilité. - L'élaboration d'une proposition commerciale personnalisée.

La commercialisation des produits d'assurance dommage	- Argumenter la vente des différentes formules RC (responsabilité civile) et IARD (Incendie, accident, risques divers).	- La notion de responsabilité civile. - Les principales caractéristiques de l'assurance automobile ; - l'assurance incendie ; - l'assurance de risques divers perte d'exploitation, bris de machine, transport. - Identifier, analyser et répondre aux besoins des clients professionnels.
		- Le recensement des besoins. - Les objectifs en termes de risque et de rentabilité. - L'élaboration d'une proposition commerciale personnalisée.

ACTIVITES

COMPETENCES (être capable de)

SAVOIRS ASSOCIES

V. - La fiscalité et les outils de gestion

L'utilisation des mécanismes de base de la fiscalité

- Identifier les particuliers des sources fiscales.

- Les sources générales du droit fiscal.
- les impts directs indirects.

- Reconnaître une catégorie d'impôt.
- Distinguer les différentes catégories de revenus imposables.

- Les bénéfices industriels et commerciaux.
- Les bénéfices agricoles.

- Analyser la situation d'un client à partir de ses imprimés fiscaux.

- Les traitements, salaires et pensions.
- Les revenus fonciers et des capitaux mobiliers.

- Analyser la situation fiscale d'une personne morale.

- L'imposition des revenus/bénéfices des personnes morales

- Déterminer l'imposition d'un client et ses modalités de

		- Identifier les opérations assujetties à la TVA. - Analyser l'incidence de la TVA sur la trésorerie.	- Les différents régimes de TVA (forfait, simplifié, réel.
	- Identifier les différentes taxes.	- La taxe professionnelle. - La taxe d'apprentissage. - Les autres taxes assises sur les salaires.	
	- Informer un client sur les principales exigences de l'administration fiscale.	- Les contrôles et les contentieux fiscaux.	
La mise en oeuvre des mécanismes de base de la comptabilité	- Identifier les mécanismes fondamentaux de la comptabilité.	- Les principes de base - parties, partie double. - La justification d'un solde. - La notion d'amortissement. - La notion de provision.	flux, contre-
L'utilisation des outils financiers et statistiques.	- Réaliser les mécanismes fondamentaux de la comptabilité. - Réaliser des calculs statistiques.	- L'actualisation. - La capitalisation. - Les emprunts (annuités/amortissements constants). - Le taux réel, et le taux de rendement, le taux effectif global. - Des notions élémentaires, indices taux d'évolution.	
L'étude préparatoire des documents de synthèse	- Etablir les documents d'analyse.	- La composition de l'actif et du passif. - La notion d'emploi et de ressources. - La composition du compte de résultat.	

- La notion de charges et de produits.
- Le bilan fonctionnel fonds de roulement net global, besoin en fonds de roulement et trésorerie.
- Les soldes intermédiaire de gestion, la capacité d'auto-financement, l'excédent de trésorerie d'exploitation.
- Les principales annexes.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
VI. - L'analyse économique et financière		
L'analyse économique et financière	- Analyser l'évolution des différents secteurs d'activité. - Analyser les moyens humains, technologiques et techniques. - Recenser l'ensemble des informations juridiques, comptables, financières et professionnelles. - Interpréter les soldes intermédiaires de gestion, le bilan en grandes masses.	- Les objectifs de l'analyse économique. - L'environnement économique et géographique des professionnels. - Les aspects qualitatifs. - Les aspects quantitatifs. - Les particularités juridiques, comptables, financières, et professionnelles spécifiques à chaque dossier. - Les postes remarquables et leur évolution. - Les évolutions de l'activité et de la rentabilité et leurs significations. - L'origine du résultat. - Le point mort. - La structure financière. - Les ratios et leur

		signification.
	- Déterminer les forces et faiblesses du client professionnel après synthèse de l'ensemble des informations.	- La méthodologie de conduite d'une analyse. - La prise de position du banquier.
ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
VII. - Les techniques de financement		
L'élaboration d'un diagnostic et l'utilisation des techniques de financement liées au cycle d'exploitation	- Choisir et argumenter les différents modes de financement à court terme.	- Les concours liés au cycle d'approvisionnement et de fabrication pré-financement, avance sur marchandises, crédit fournisseurs, crédit de campagne. - Les concours liés au cycle de commercialisation escompte, loi Dailly, affacturage, mobilisation des créances publiques. - Les concours finançant globalement les besoins en fonds de roulement crédit par caisse, crédit global d'exploitation. - Les cautions bancaires. - Les aides et concours de l'Union européenne. - Le financement de l'agriculture.
	- Recenser les besoins de trésorerie à court terme.	- Le plan de trésorerie.
Le montage d'un crédit d'exploitation	- Prendre en compte l'ensemble des besoins identifiés.	- Les concours bancaires et leur faisabilité.

- Présenter une offre répondant à la fois aux attentes d'un client professionnel et de la banque.
- La négociation sur les types de concours les montants, les conditions et les garanties.
- Les différentes composantes des concours mis en place

L'élaboration d'un diagnostic et la mise en oeuvre des techniques propres au financement des investissements

- Choisir et argumenter les différents modes de financement des investissements.
- Les concours à moyen et long terme dits classiques, crédit-bail mobilier et immobilier, cré-dits renouvelables, crédits de restruc-turation, crédits auprès des établis-sements spécialisés, crédits auprès des établissements spécialisés, crédits auprès des établis-sements spécialisés, crédits spéciaux (à la création, à l'artisanat...).
- Les aides et concours de l'Union européenne.

- Analyser et justifier les besoins de finan-cement à moyen et long termes.
- Les différents types d'investissement matériels/immatériels de renouvellement, de développement.
- L'ensemble des be-soins de l'entreprise
- Le plan de finance-ment.
- Les tableaux prévisionnels bilan, compte de résultat, solde intermédiaires de gestion, budgets.

Le montage d'un crédit

- Identifier l'ensemble des besoins.
- Les besoins de finan-cement à moyen et

d'investis- sement		long terme et leur faisabilité.
- Présenter une offre répondant à la fois aux attentes du professionnel et de la banque.		- La négociation sur les types de concours leurs montants, leurs conditions, leurs garanties. - Les différentes composantes des con- cours mis en place.
L'élabora- tion du diagnostic et l'utili- sation des techniques de finan- cement du commerce interna- tional	- Choisir et argumenter les différents modes de financement du commerce interna- tional.	- Les concours liés aux transactions internationales avances en devises, crédits documentaires mobilisation des créances nées sur l'étranger, crédits multidevises. - Les autres concours accordés par des organismes spécia- lisés. - Les engagements par signature cautions douanières, cautions fiscales. - Les besoins de fi- nancement liés aux échanges inter- nationaux.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
VIII. - L'évaluation et la maîtrise du risque		
L'évaluation du risque	- Appréhender la notion de risque.	- Les différents types de risques de contrepartie, d'immobilisation, de change et de taux. - Les facteurs internes de risques dont les stratégies managé- riales et commer- ciales. - Les facteurs externes économi- miques, juridiques

		sociaux et politiques - le degré de risque structurel, conjonctionnel. - Les moyens à mettre en oeuvre dans une situation de risque. - La ou les problématique(s) définie(s) en relation avec le client.
La gestion du risque	- Mesurer le niveau du risque. - Recenser les outils et méthodes nécessaires à la gestion du risque.	- Les outils de gestion du risque (les états d'anomalies et d'alerte, le fonctionnement du compte,...). - Les méthodes d'analyse du risque interne et externe - exploitation du suivi quotidien ; - exploitation du suivi périodique.
- Déterminer les solutions envisageables et mettre en place les actions adéquates	- Les contraintes juridiques dont soutien et rupture abusifs, immixtion dans la gestion. - Les différents types de positionnement du banquier - rupture de relation (clôture, contentieux) ; - maintien de la relation (désengagement, division du risque, restructuration du passif, prise de garantie).	
- Analyser l'évolution du risque.	- Les facteurs d'amélioration et de détérioration du risque - impact des solutions déployées	

par le banquier
ou le profession-
nel ;
- impact des fac-
teurs externes.

ACTIVITES	COMPETENCES (être capable de)	SAVOIRS ASSOCIES
IX. - L'optimisation de la rentabilité de la relation		
L'analyse de la rentabilité de la relation	- Caractériser la notion de rentabilité - Analyser la rentabilité de la relation avec un client. - Accroître la rentabilité d'une relation client et d'un portefeuille de clients.	- La définition de la rentabilité et ses composantes. - Les facteurs de coût (surutilisation des moyens de paiement, dysfonctionnements) - Les facteurs de revenus (utilisation des services, dates de valeur, commissions, dépôt à vue ..). - Les outils d'analyse des flux, le bilan monétique .. - Les moyens de développer les services facturés actions commerciales ciblées, actualisation des conditions, systématisation de la facturation. - Les moyens de réduire les facteurs de coût. - L'analyse de la rentabilité d'un portefeuille points forts, points faibles - Les moyens d'action à mettre en place.
X - La gestion active d'un portefeuille de professionnels		
L'analyse du fonds de commerce	- Cerner et exploiter les spécificités d'un fonds de commerce.	- Le repérage des points forts et points faibles.

		- L'élaboration d'actions commerciales.
La prospection commerciale	- Recenser les outils propres à la prospection de la clientèle de professionnels. - Mener une action de prospection. - Evaluer une action de prospection.	- L'exploitation des renseignements commerciaux. - L'entrée en relation avec un projet. - Les moyens d'extension des relations commerciales du client professionnel
La gestion du client professionnel	- Evaluer les besoins exprimés à titre personnel par un client professionnel.	- Les interactions entre le statut de client à titre professionnel et de client à titre personnel.

----- Unités communes entre les deux options

Les titulaires de l'une des deux options du BTS " Banque " qui souhaitent se présenter à l'autre option peuvent, à leur demande, être dispensés des unités communes à ces deux options : U 1, U 2, U 31, U 32, U 4.

Les candidats ayant échoué au titre de l'une des deux options du BTS " Banque " peuvent reporter, en vue de l'autre option, les notes égales ou supérieures à 10 sur 20 obtenues aux unités communes pendant la durée de validité du bénéfice. Unités communes entre spécialités de brevets de technicien supérieur

Les titulaires d'un brevet de technicien supérieur au titre de l'une des spécialités du secteur tertiaire sont dispensés des unités U 1, U 2 et U 31 du BTS " Banque ".

Les bénéficiaires de l'unité " français " ou " expression française ", au titre de l'une des spécialités susmentionnées, qui souhaitent présenter le BTS " Banque " sont, à leur demande, pendant la durée de validité du bénéfice, dispensés de l'obtention de l'unité " français " U 1 du BTS " Banque ".

Les bénéficiaires de l'unité " langue vivante étrangère ", au titre de l'une des spécialités susmentionnées, qui souhaitent présenter le BTS " Banque " sont, à leur demande, pendant la durée de validité du bénéfice, dispensés de l'obtention de l'unité " langue vivante étrangère " U 2 du BTS " Banque ".

Les bénéficiaires de l'unité " économie et droit " ou de l'unité " économie générale et économie " ou de l'unité " étude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière " ou de l'unité " économie et droit appliqués au tourisme ", au titre de l'une des spécialités susmentionnées, qui souhaitent présenter le BTS " Banque " sont, à leur demande, pendant la durée de validité du bénéfice, dispensés de l'obtention de l'unité " Economie générale et économie d'entreprise " U 31 du BTS " Banque ".

Dispenses d'unités au titre d'un autre diplôme

Les titulaires des diplômes universitaires de technologie du secteur tertiaire sont dispensés des unités U 1, U 2 et U 31 du BTS " Banque ".

ART. Horaires

Proposition de grille horaire

PREMIERE ANNEE					DEUXIEME ANNEE				
Horaire hebdomadaire		Horaire global annuel		Horaire hebdomadaire		Horaire global annuel			
(en heures)		(en heures)		(en heures)		(en heures)			
Global		a + (b)		Global		a + (b)			
Français	3	2 + (1)	84	3	2 + (1)	84			
Langue vivante étrangère	2	1 + (1)	56	2	1 + (1)	56			
Economie générale	2	2	56	2	2	56			
Economie d'entreprise	2	2	56	2	2	56			
Economie monétaire et bancaire, droit général et bancaire	5	3 + (2)	140	5	3 + (2)	140			
Gestion de la clientèle et communication professionnelle	4	2 + (2)	112	4	2 + (2)	112			
Techniques bancaires	7	5 + (2)	196	7	5 + (2)	196			
Actions bancaires appliquées	5	1 + (4)	140	5	1 + (4)	140			
Aide à la vie professionnelle	1	1	28	1	1	28			
TOTAL			31				19 + (12)	868	31 19 + (12) 868

Accès en autonomie au labo- ratoire informa- tique et de commu- nication							
(1)	3	3	84	3	3	84	
Ensei- gnement facul- tatif - langue vivante	2	2	56	2	2	56	

(1) Pendant cet horaire, l'accès des étudiants aux laboratoires informatiques de l'établissement s'effectue en libre-service. Il permet aux étudiants de disposer des ressources documentaires, pédagogiques et technologiques prévues par l'équipe pédagogique.

Cet horaire doit être prévu dans l'emploi du temps hebdomadaire des étudiants dans le cadre du planning d'utilisation des laboratoires informatiques et des laboratoires de communication.

Répartition	a + (b)
a	horaire en classe entière ;
(b)	horaire en classe dédoublée quand l'effectif

le justifie ; cet horaire correspond soit à des travaux pratiques, soit à des travaux dirigés, soit enfin à des activités professionnelles de synthèse.

Remarques :

1. Une modulation de l'horaire sur l'année peut être mise en place à l'initiative de l'équipe pédagogique sur la base d'un projet commun afin de permettre des pratique pédagogiques adaptées.

2. Pour les élèves non issus de STT, l'horaire d'enseignement en 1re année sera accru de 3 heures hebdomadaires. Cet horaire sera consacré aux enseignements économiques et juridiques de base, aux outils bureautiques, aux techniques commerciales, comptables et administratives. Une utilisation flexible de cet horaire pourra être prévue sur l'année.

3. Les actions bancaires appliquées seront dispensées principalement par le professeur chargé de l'enseignement des techniques bancaires (heure classe entière) et, pour la moitié, des travaux dirigés.

Le complément des travaux dirigés sera assuré :

- en 1re année, par le professeur chargé de l'économie monétaire et bancaire, droit général et bancaire ;

- en 2e année, par le professeur chargé de la gestion de la clientèle et communication professionnelle.

BTS BANQUE

Intitulés et coefficients des épreuves et unités

Voie scolaire, apprentissage, formation professionnelle continue dans les établissements publics et privés, enseignement à distance et candidats justifiant de 3 ans de pratique professionnelle

Formation professionnelle continue dans des établissements publics et habilités

Epreuves	Unité	Coef	Forme	Durée	Evaluation en cours de formation
E. 1.					
Français	U. 1	3	Ecrit	4	4 situations d'évaluation

E. 2.

Langue
vivante
étrangère

(A)	U. 2	1 Ecrit	2	4 situations d'évaluation
	1 Oral	0 h 20	(1)	

E. 3.E

Economie et

droit U. 3

Sous

épreuve

Economie

générale et

économie

d'entreprise	U. 2	2 Ecrit	3	3 situations d'évaluation
	3.1			

Sous

épreuve

Economie

monétaire et

bancaire,

droit général

et bancaire U.

3.2	3	3 Ecrit	4	3 situations
-----	---	---------	---	--------------

d'évaluation

E. 4.

Gestion de

la clientèle

et communi-

cation pro-

fessionnelle U. 4 1,5 Pratique

et orale 0 h 30 (2) 2 situations

d'évaluation

1,5 Ecrit 2

1 situation

d'évaluation

E. 5.

Techniques

bancaires

U. 5 6

Ecrit

5

Epreuve écrite

ponctuelle

- du marché

des parti-

culiers

U. 5

A

ou

- du marché

des profes-

sionnels

U. 5

B

E. 6.

Conduite et

présentation

d'activités

profession-

nelles

U. 6 3 Oral 0 h 40

1 situation

d'évaluation

E.F. 1.

Langue

vivante

étrangère 2

(3) U. F. 1 Oral 0 h 20 (1) Ponctuelle

orale

(A) Les langues vivantes autorisées sont les suivantes

anglais, allemand, espagnol, italien et portugais.

La description des différentes situations d'évaluation

du contrôle en cours de formation figure dans

l'annexe V.

(1) Non compris le temps de préparation de 20 minutes.

(2) Non compris le temps de préparation de 30 minutes.

(3) La langue vivante choisie au titre de l'épreuve

facultative est obligatoirement différente de celle

choisie au titre de l'épreuve obligatoire ; les
langues vivantes autorisées pour cette épreuve sont
fixées par la note de service n° 92-340 du
14 avril 1994.

Objectif :

L'objectif visé est d'apprécier l'aptitude du candidat à :

- mobiliser ses connaissances afin d'analyser une situation commerciale professionnelle réelle qui lui est proposée sur un portefeuille clients ;
- en déduire les actions commerciales à entreprendre ;
- analyser et préparer une situation concrète de vente à un client ou un prospect ;
- conduire une négociation en face à face ;
- analyser de façon critique une négociation ;
- communiquer en situation professionnelle.

Contenus :

L'épreuve vise à évaluer les points suivants de l'unité " Gestion de la clientèle et communication professionnelle " :

- veille et recherche d'informations sur l'environnement du métier ;
- analyse du fonds de commerce ;
- analyse, gestion et développement du portefeuille client ;
- mise en oeuvre des opérations commerciales ;
- gestion de la relation client ;
- analyse de l'activité et des résultats.

Critères d'évaluation :

L'évaluation permet particulièrement d'évaluer :

- la pertinence de l'analyse de la situation commerciale ;
- la capacité à concevoir un plan d'actions commerciales cohérent ;
- l'aptitude à préparer un entretien de vente et une négociation (se fixer des objectifs, définir une stratégie, prévoir les moyens à mettre en oeuvre) ;
- la maîtrise technique des étapes de l'entretien de vente et de la négociation ;
- la pertinence des solutions proposées ;
- la maîtrise du vocabulaire technique ;
- l'aptitude à communiquer.

Forme de l'épreuve :

Forme ponctuelle :

L'épreuve, sous forme ponctuelle, se déroule en 2 parties :

- une épreuve pratique et orale d'une durée de 30 minutes, précédée d'une préparation de 30 minutes, coefficient 1.5 :

Le support de l'épreuve est une situation professionnelle concrète proposée par le jury au candidat. Cette situation fait référence explicitement, selon l'option du diplôme choisie par le candidat, soit au marché des particuliers, soit au marché des professionnels.

Le candidat dispose d'un temps de préparation de 30 minutes. Il peut, dans la stratégie de communication qu'il retient, utiliser les auxiliaires visuels qu'il estime nécessaires.

L'épreuve se déroule conformément aux instructions de la circulaire d'organisation du diplôme. Elle est conduite par une commission d'interrogation comprenant deux personnes : un professeur dispensant l'enseignement professionnel " Gestion de la clientèle et communication professionnelle " (ou à défaut un professeur d'économie et gestion) et obligatoirement un professionnel du secteur bancaire.

Cette épreuve évaluera la partie " Gestion de la relation client " du référentiel de compétences (excepté la " communication écrite ", évaluée dans l'épreuve écrite) ;

- une épreuve écrite d'une durée de 2 heures, coefficient 1.5.

Cette épreuve évaluera l'ensemble des compétences figurant au référentiel, hormis celles évaluées par l'épreuve pratique et orale.

L'épreuve prendra la forme d'une étude de cas. A partir de documents, en nombre limité, se rapportant à l'une ou plusieurs des activités caractéristiques de l'unité : veille et recherche d'informations sur l'environnement du métier ; analyse du fonds de commerce ; analyse, gestion et développement du portefeuille clients ; élaboration et mise en oeuvre de plans d'action commerciale ; analyse de l'activité et des résultats.

Contrôle en cours de formation (candidats issus de la formation professionnelle continue dans les établissements publics habilités) :

L'évaluation des acquis s'effectue sur la base d'un contrôle en cours de formation à l'occasion d'au moins 3 situations d'évaluation :

- une situation d'évaluation orale, dont l'objet sera d'évaluer les compétences telles que définies pour l'épreuve pratique et orale dans sa forme ponctuelle ;

- deux situations d'évaluations écrites, complémentaires l'une de l'autre, réparties sur le temps de formation et se rapportant aux compétences telles que définies pour l'épreuve écrite dans sa forme ponctuelle.

Épreuve E 3.1 : économie générale

et économie d'entreprise

Coefficient 2, U 3.1

Objectifs :

L'objectif visé est d'évaluer les compétences économiques exprimées au sein du référentiel dans leurs composants méthodologiques et notionnels.

On veut apprécier l'aptitude du candidat à :

- appréhender l'environnement économique et en percevoir l'évolution ;
- analyser une situation et poser un problème ;
- mener une réflexion et construire une argumentation.

Contenu :

L'unité U 3.1 d'économie est validée par le contrôle de l'acquisition des savoirs et des compétences figurant dans le programme d'économie générale et d'économie d'entreprise des sections de techniciens supérieurs du secteur tertiaire (arrêté du 26 juillet 1995 modifié).

Critères d'évaluation :

Les deux disciplines évaluées ont un poids sensiblement égal.

Il est tenu compte :

- de la pertinence de l'analyse ;
- de la rigueur de la démarche ;
- de l'exactitude des connaissances ;
- de la logique du raisonnement.

Mode d'évaluation :

Forme ponctuelle (épreuve écrite, durée 3 heures, coefficient 2) :

L'épreuve comporte deux parties indépendantes :

- l'une vise à évaluer plus particulièrement les compétences méthodologiques relatives à l'exploitation d'informations économiques ;
- l'autre vise à apprécier la réflexion du candidat et son aptitude à construire un développement structuré sur une ou deux questions relevant du domaine de l'économie générale et/ou de l'économie d'entreprise. Cette partie peut éventuellement prendre appui sur une documentation.

Contrôle en cours de formation :

Trois situations d'évaluation sont réparties sur le temps de formation et complémentaires les unes des autres en termes de compétences évaluées et de connaissances associées dans leurs composantes méthodologiques et notionnelles.

Les deux domaines d'enseignement devront au total avoir été évalués. Les compétences méthodologiques et l'aptitude à la construction structurée devront avoir fait l'objet d'une évaluation spécifique.

Chaque évaluation prend la forme d'une prestation écrite (d'une durée minimum de 2 heures chacune).

Les situations proposées et les grilles d'évaluation utilisées seront mises à la disposition du jury.

Épreuve 3.2 : économie monétaire et bancaire

droit général et bancaire

Coefficient 3, U 3.2

Objectifs :

Cette épreuve vise à évaluer les capacités requises par le référentiel de l'unité 3.2. Elle doit mettre en évidence :

- les connaissances acquises ;
- l'utilisation d'un vocabulaire économique et juridique approprié ;
- les capacités d'abstraction et de synthèse ;
- la logique et l'esprit critique du candidat.

Contenus :

L'unité d'économie monétaire et bancaire, droit général et bancaire valide l'acquisition des savoirs et des compétences figurant au référentiel.

Critères d'évaluation :

L'épreuve est conçue de telle sorte que le candidat puisse faire largement état :

- de ses connaissances économiques et juridiques dans les domaines concernés ;
- de ses qualités d'analyse et de synthèse dans le domaine juridique et économique.

Sont notamment appréciées :

- la maîtrise du vocabulaire ;
- la pertinence de l'analyse ;
- la rigueur des démarches ;
- l'exactitude des connaissances ;
- la logique des raisonnements.

Forme de l'épreuve :

Forme ponctuelle : épreuve écrite, durée 4 heures.

Il est demandé au candidat d'analyser un ou plusieurs problèmes relatifs aux disciplines du droit général, du droit bancaire et de l'économie monétaire et bancaire.

Cette analyse peut être menée avec ou sans documents fournis.

L'épreuve portera sur :

- une décision jurisprudentielle où il doit révéler son aptitude à qualifier les faits, à déterminer la qualité juridique des parties en présence, à préciser leurs objectifs et leur argumentation, à identifier les différents stades de la procédure suivie, à identifier et à formuler le ou les problèmes juridiques abordés, à retracer les étapes du raisonnement des magistrats aboutissant à la solution et à situer la décision par rapport à un contexte donné ;
- et/ou plusieurs documents se rapportant à un même thème. Le candidat doit notamment pouvoir identifier le thème proposé et identifier le(s) problème(s) juridique(s) et/ou économique(s) posé(s) et mettre en évidence les points communs, les divergences, les évolutions, les enjeux économiques, juridiques et sociaux ;
- et/ou une résolution de cas pratique ;
- et/ou un thème économique et/ou juridique conduisant à l'élaboration d'un développement structuré.

Contrôle en cours de formation :

Trois situations d'évaluation sont réparties sur le temps de formation et complémentaires les unes des autres en termes de compétences évaluées et de connaissances associées dans leurs composantes méthodologiques et notionnelles.

Chacune sera réalisée sous forme d'une prestation écrite d'une durée minimum de 2 heures.

Les deux domaines, économie monétaire et bancaire et droit général et bancaire, devront au total avoir été évalués. Les 4 modalités prévues pour l'épreuve ponctuelle devront avoir fait l'objet d'une évaluation spécifique.

Les situations proposées et les grilles d'évaluation seront communiquées au jury.

Objectifs :

L'objectif visé est de certifier l'aptitude des candidats à communiquer avec efficacité dans la vie courante et la vie professionnelle.

L'évaluation sert donc à vérifier les capacités du candidat à :

- communiquer par écrit ou oralement ;
- s'informer, se documenter ;
- appréhender un message ;
- réaliser un message ;
- apprécier un message ou une situation.

(Arrêté du 30 mars 1989, BO n° 21 du 25 mai 1989).

Mode d'évaluation :

Forme ponctuelle (écrite, durée 4 heures)

Cette sous-épreuve est écrite, d'une durée de 4 heures comprenant le temps de lecture du sujet.

Objet et contenu :

L'épreuve a pour but de vérifier l'aptitude du candidat, d'une part, à saisir dans un texte les idées essentielles et leur organisation logique, d'autre part à s'exprimer correctement et avec simplicité.

Elle consiste :

- soit en une contraction d'un texte, suivie de questions dont l'une invite à un travail de composition française ;
- soit en une synthèse de documents.

A. - Premier type de sujet :

On propose un texte d'environ 900 mots qui offre par lui-même un sens assez complet, qui soit clair et bien composé et qui se prête à une analyse d'idées.

Le texte proposé, rédigé en langue française, porte sur un des problèmes de la vie moderne, problèmes de culture personnelle et de relations sociales qui peuvent intéresser un futur technicien.

Le candidat doit :

- résumer le texte en un nombre fixé de mots ;
- répondre à quelques questions destinées à faire préciser et expliquer le sens de notions et de mots importants du texte ;
- exprimer dans un commentaire succinct et composé ses vues personnelles sur l'ensemble ou sur un aspect particulier du texte.

B. - Deuxième type de sujet :

On propose plusieurs documents (4 ou 5 de nature différente :

textes littéraires, textes non littéraires, messages graphiques, tableaux statistiques...) centrés sur un problème précis. Chacun d'eux est daté et situé dans son contexte.

L'énoncé du sujet précise le problème posé. Il peut comporter une ou deux questions mais qui n'imposent aucun plan. Il invite le candidat à formuler en conclusion une opinion personnelle.

Le candidat doit :

- composer une synthèse objective en confrontant les documents fournis ;
- rédiger son travail de manière claire, concise, personnelle ;
- élaborer une brève conclusion, exprimant son propre point de vue en référence aux documents fournis.

Contrôle en cours de formation :

L'unité de français est constituée de 4 situations d'évaluation de poids identiques :

- 2 situations relatives à l'évaluation de la capacité du candidat à appréhender et réaliser un message écrit ;
- 2 situations relatives à l'évaluation de la capacité du candidat à communiquer oralement.

1. Première situation d'évaluation (durée indicative : 2 heures)

Objectif général :

Evaluation de la capacité du candidat à appréhender et réaliser un message écrit.

Compétences à évaluer :

- respecter les contraintes de la langue écrite ;
- appréhender et reformuler un message écrit (fidélité à la signification globale du texte et pertinence dans le relevé de ses éléments fondamentaux) ;
- réaliser un message écrit cohérent (pertinence par rapport à la question posée, intelligibilité, précision des idées, pertinence des exemples, valeur de l'argumentation, exploitation opportune des références culturelles et de l'expérience personnelle, netteté de la conclusion).

Exemple de situation :

- résumer par écrit un texte long (900 mots environ) portant sur un problème contemporain ;
- le commenter en fonction de la question posée et du destinataire.

2. Deuxième situation d'évaluation (durée indicative : 2 heures)

Objectif général :

Evaluation de la capacité du candidat à appréhender et réaliser un message écrit.

Compétences à évaluer :

- respecter les contraintes de la langue écrite ;
- synthétiser des informations : fidélité à la signification des documents, exactitude et précision dans leur compréhension et leur mise en relation, pertinence des choix opérés en fonction du problème posé et de la problématique retenue par le candidat, cohérence de la problématique comme de la production (classement et enchaînement des éléments, équilibre des parties, densité du propos, efficacité du message) ;
- apprécier un message et présenter un point de vue brièvement argumenté.

Exemple de situation :

Réalisation d'une synthèse de documents à partir de plusieurs documents (4 ou 5) de nature différente (textes littéraires, textes non littéraires, messages graphiques, tableaux statistiques...) centrés sur un problème précis et dont chacun est daté et situé dans son contexte. Cette synthèse est suivie d'une brève appréciation ou proposition personnelle liée à la fois aux documents de synthèse et au destinataire.

3. Troisième situation d'évaluation (durée indicative : 30 minutes)

Objectif général :

Evaluation de la capacité du candidat à communiquer oralement.

Compétences à évaluer :

- s'adapter à la situation (maîtrise des contraintes de temps, de lieu, d'objectif et d'adaptation au destinataire, choix des moyens d'expressions appropriés, prise en compte de l'attitude et des questions du ou des interlocuteurs) ;
- organiser un message oral : respect du sujet, structure interne du message (intelligibilité, précision et pertinence des idées, valeur de l'argumentation, netteté de la conclusion, pertinence des réponses ..).

Exemple de situation :

A partir d'un dossier qui aura été fourni au préalable et qui portera soit sur une question d'actualité, soit sur une situation professionnelle, présenter un relevé de conclusions et répondre, au cours d'un entretien, aux questions d'un ou, éventuellement, plusieurs interlocuteurs. Le dossier peut être constitué de documents de même nature (ex. : revue de presse) ou de documents de nature diverse, textuels et non textuels, tels qu'organigrammes, tableaux statistiques, schéma, graphiques, diagrammes, images...).

4. Quatrième situation d'évaluation (durée indicative : 30 minutes)

Objectif général :

Evaluation de la capacité du candidat à communiquer oralement.

Compétences à évaluer :

- s'informer, se documenter ;
- analyser une situation, une expérience, des données ; en établir une synthèse ;
- faire le point au cours d'une discussion ou d'un débat ; dégager des conclusions ;
- s'adapter à un contexte de communication ;
- utiliser un langage approprié.

Exemples de situation :

- compte rendu oral d'une activité professionnelle (stage en entreprise par exemple) et d'une activité culturelle (compte rendu de lecture, de spectacle, de visite d'une exposition...) suivi d'un entretien ;
- animation d'un groupe de réflexion et réalisation de la synthèse finale.

ART. I. - APPELLATION

Brevet de technicien supérieur " Banque "

2 options : " marché des particuliers " ; " marché des professionnels "

II. - CHAMP D'ACTIVITÉ

2.1. Définition

Le titulaire du diplôme est appelé à exercer, selon l'option considérée, soit sur le marché des particuliers, soit sur le marché des professionnels.

Il est collaborateur d'un établissement du secteur bancaire, notamment tel que défini dans le cadre du code monétaire et financier à l'article L. 511-1 du titre Ier du livre V.

Les établissements concernés sont soit organisés nationalement, soit constitués d'entités régionales fédérées à l'intérieur d'un groupe.

Il exerce son activité en relation avec les clients dont la gestion lui est confiée.

Il agit dans des contextes de travail variés et évolutifs, dépendant à la fois de la taille et des choix organisationnels de son entreprise.

Son action s'inscrit dans le respect des obligations générales réglementant l'activité des établissements du secteur bancaire et des procédures propres à son établissement.

2.2. Contexte professionnel

2.2.1. Emplois concernés

Le titulaire du BTS Banque est appelé à exercer principalement les fonctions de " chargé de clientèle ", en direction des particuliers ou des professionnels, suivant l'option choisie.

Ces emplois, de nature technique et commerciale, s'appuient fortement sur les technologies de l'information et de la communication, le titulaire du BTS ayant une relation directe et suivie avec ses clients.

Il est appelé principalement à exercer dans un point de vente dont l'effectif peut être variable. L'évolution de sa fonction peut s'inscrire dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Quelle que soit la taille de l'unité de rattachement, il représente son établissement dans le cadre des opérations qu'il contracte avec ses clients.

Il exerce ses fonctions dans un établissement du secteur bancaire :

- banque ;
- banque mutualiste ou coopérative ;
- caisse d'épargne et de prévoyance ;
- caisses de crédit municipal ;
- société financière ;
- établissement financier de La Poste.

Cette formation contribue à son intégration professionnelle en permettant l'acquisition des compétences requises pour assurer la bonne tenue de son poste.

Le chargé de clientèle, titulaire du BTS Banque, peut ensuite évoluer, dans le cadre de son parcours professionnel, vers des fonctions d'encadrement par promotion interne ou en intégrant un cycle de formation supérieure.

2.2.2. Environnement

Le secteur bancaire est entré, depuis le milieu de la décennie 80, dans une phase de mutations importantes touchant à la fois ses conditions d'exercice, la nature de son activité et le profil des postes occupés par ses collaborateurs.

Les conditions d'exercice :

A l'origine largement administrée par les pouvoirs publics, l'activité bancaire a connu une phase de déréglementation offrant une plus grande liberté d'intervention dans différents domaines dont celui du crédit avec la suppression des formules bonifiées et du contrôle quantitatif.

Le champ d'intervention est donc maintenant plus ouvert, mais aussi soumis à une plus forte concurrence entre les compétiteurs nationaux et transfrontaliers du fait de l'avènement de l'espace financier européen.

La nature de l'activité bancaire :

Encore largement appuyée sur l'intermédiation (le mouvement de désintermédiation ayant impacté essentiellement le marché des entreprises), la nature de l'activité bancaire connaît des évolutions particulièrement significatives :

- tout d'abord dans le domaine de la distribution du crédit et de la gestion de l'épargne bancaire où de nombreux produits ont été créés afin de répondre aux exigences croissantes d'une clientèle devenue plus sensible à l'offre du marché et à la multibancarisation ;

- mais aussi et surtout dans le domaine de l'épargne financière avec la création de nombreuses structures de gestion collective destinées à accompagner l'essor du marché financier.

D'une façon générale, nombre de services et produits annexes ont été mis en place afin de faire évoluer quantitativement et qualitativement l'offre à destination de la clientèle.

Les commissions dégagées par ces activités représentent maintenant une part significative de la rentabilité bancaire.

Dans ce contexte, l'évolution la plus marquante reste très certainement l'orientation vers la banque assurance des établissements bancaires, déjà positionnés sur le marché de l'assurance des personnes ayant développé de nouveaux partenariats avec des sociétés d'assurances afin de promouvoir les assurances de biens IARD (incendie, accident et risques divers).

Le profil des postes occupés par les collaborateurs :

Les 15 dernières années se traduisent par un redéploiement des effectifs vers les activités commerciales. Le développement des outils informatiques a, en effet, permis d'automatiser la quasi-totalité des traitements effectués par les services de post-marché (back office), antérieurement très consommateurs de ressources humaines. La majorité de l'effectif de la profession est désormais en contact direct avec la clientèle et occupe des postes à très forte connotation commerciale.

III. - DESCRIPTION DES ACTIVITÉS

3.1. Domaines d'activité

Le titulaire du diplôme exerce son activité dans le cadre d'une fonction technique et commerciale.

Il en résulte un ensemble d'activités (marché des particuliers et marché des professionnels) qui s'inscrivent dans le cadre de la politique définie tant au niveau commercial qu'organisationnel et réglementaire.

Les activités sont relativement différentes selon qu'il s'agit du marché des particuliers ou de celui des professionnels.

Le marché des particuliers :

Le collaborateur chargé de clientèle " particuliers " est appelé à travailler avec un large panel de clientèle de particuliers qu'ils soient ou non dans la vie active (étudiants, salariés, clients en recherche d'emploi, retraités...).

Sa mission s'organise autour de 3 axes :

- construire et développer une relation de confiance, personnalisée avec chaque client, dans le cadre de la politique commerciale arrêtée par son établissement ;

- développer quantitativement et qualitativement un fonds de commerce, notamment en améliorant le taux d'équipement des clients en produits et services ;
- contribuer, par son action personnelle, à un accueil de qualité.

Le marché des professionnels :

Le marché des professionnels est composé des artisans, commerçants, membres des professions libérales, exploitants agricoles et petites entreprises.

En règle générale, il n'existe pas de spécialisation par type de clientèle (au sein du marché des professionnels) et le chargé de clientèle " professionnels " est en relation avec toutes les composantes de son marché.

Sa mission s'organise autour de 3 axes:

- gérer et développer quantitativement et qualitativement un portefeuille de clientèle de professionnels dans le cadre de la politique commerciale arrêtée par son établissement ;
- contribuer au développement de son établissement par son action commerciale auprès des clients professionnels ;
- développer l'approche globale des clients professionnels.

3.2. Délimitation des activités

Les activités réalisées par le titulaire du diplôme s'intègrent dans les processus suivants :

Pour le marché des particuliers :

1. Ouverture et gestion des comptes.
2. Distribution des produits et services attachés aux comptes.
3. Promotion et utilisation des technologies de transmission des informations.
4. Distribution des produits d'épargne bancaires et non bancaires.
5. Distribution des produits liés à l'épargne financière et notamment ceux dits de gestion collective.
6. Promotion des crédits à la consommation et montage des dossiers.
7. Promotion des crédits immobiliers et montage des dossiers.
8. Promotion des produits d'assurance.
9. Suivi et gestion des risques clients.

Pour le marché des professionnels :

1. Ouverture et gestion des comptes.
2. Distribution des produits et services attachés aux comptes.
3. Distribution des produits de gestion de trésorerie.
4. Promotion et utilisation des technologies de transmission des informations.
5. Conduite d'une analyse économique et financière de la situation du client, évaluation et suivi du risque.
6. Promotion des modes de financement du cycle d'exploitation et montage des dossiers.
7. Promotion des modes de financement de l'investissement et montage des dossiers.
8. Analyse de la rentabilité dégagée par le client.
9. Promotion des produits d'assurance.
10. Traitement des opérations engagées par le client professionnel à titre personnel.

Chacun de ces processus recouvre des activités elles-mêmes composées de tâches pouvant associer d'autres collaborateurs de l'entité.

IV. - PROFIL DU TITULAIRE DU DIPLOME

La réalisation de ces tâches et de ces activités nécessite un ensemble de compétences réparties en 4 grandes familles :

- les compétences générales ;
- les compétences économiques, juridiques et fiscales ;
- les compétences techniques de la banque et de l'assurance;
- les compétences comportementales et commerciales.

Ces compétences se traduisent par un ensemble de savoirs et savoir-faire professionnels :

- la compréhension de l'environnement professionnel et économique ;
- la maîtrise de la communication écrite et orale (y compris en langue vivante étrangère) ;
- l'aptitude à la vente et à la négociation commerciale,

et, en fonction du marché concerné :

- la maîtrise du cadre juridique de l'activité et l'aptitude à l'analyse des règles fiscales applicables ;
- la maîtrise de l'ensemble des techniques de la banque et de l'assurance ;
- la maîtrise des TIC (technologies de l'information et de la communication),

ainsi que des qualités personnelles et aptitudes :

- le sens de la rigueur et souci de la qualité ;
- le sens aigu de la communication ;
- la capacité à prendre du recul face à une problématique donnée et à trouver la solution appropriée respectant à la fois l'attente du client et la politique commerciale de son établissement ;
- l'adaptabilité ;
- la capacité à travailler en équipe, mais aussi en autonomie en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité préalablement défini ;
- la capacité d'organiser son activité ;
- l'aptitude au raisonnement et à la logique ;
- le sens de la curiosité et le souci d'enrichir en permanence ses connaissances, notamment dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

L'ensemble de ces compétences et de ces qualités s'exerce dans le respect de la déontologie bancaire.

ART.

Epreuve orale d'une durée de 20 minutes (plus 20 minutes de préparation).

L'épreuve est de même nature que pour la langue vivante étrangère I, les exigences étant moindres. L'entretien prend appui sur des documents professionnels et permet d'apprécier l'aptitude du candidat à :

- dialoguer dans une perspective professionnelle ;
- exploiter des sources d'information professionnelle dans la langue considérée ;
- analyser une situation compte tenu du contexte linguistique et socioculturel du pays considéré.

La langue vivante choisie au titre de l'épreuve facultative est obligatoirement différente de celle choisie au titre de l'épreuve obligatoire.

Objectifs :

L'objectif visé est de certifier l'aptitude des candidats à :

- la compréhension de la langue vivante étrangère écrite : il s'agit de vérifier la capacité du candidat à exploiter des textes et/ou des documents de nature diverse en langue étrangère choisie, à caractère professionnel, en évitant toute spécialisation ou difficultés techniques excessives ;
- la compréhension de la langue vivante étrangère orale : il n'est pas exclu que l'un des documents soit un enregistrement proposé à l'écoute collective ;
- l'expression écrite dans la langue vivante étrangère choisie :

il s'agit de vérifier la capacité du candidat à s'exprimer par écrit dans la langue vivante étrangère choisie, de manière intelligible, à un niveau acceptable de correction ;

- l'expression orale dans la langue vivante étrangère choisie : il s'agit de vérifier la capacité du candidat à participer utilement à un dialogue dans la langue vivante étrangère choisie, conduit dans une perspective professionnelle.

Mode d'évaluation :

L'usage d'un dictionnaire bilingue est autorisé dans le cadre des évaluations écrites.

Forme ponctuelle

Ecrit, durée 2 heures, coefficient 1.

L'épreuve comporte un ou plusieurs exercices choisis parmi ceux énumérés ci-après :

- traduction, interprétation, résumé, compte rendu, présentation, en français, de tout ou partie de l'information contenue dans les textes et/ou documents en langue étrangère ;
- réponses simples et brèves, dans la langue étrangère, à des questions ayant trait au domaine professionnel : résumés, comptes rendus, présentations simples et brèves, dans la langue étrangère, de l'information contenue dans un texte ou document à caractère professionnel, rédigé dans la langue étrangère ou en français.

Oral, durée 20 minutes précédée de 20 minutes de préparation, coefficient 1.

L'entretien prend appui sur des documents professionnels et permet d'apprécier l'aptitude du candidat :

- à dialoguer dans une perspective professionnelle ;
- à exploiter des sources d'information professionnelle dans la langue considérée ;
- à analyser une situation compte tenu du contexte linguistique et socioculturel du pays considéré.

Contrôle en cours de formation

L'unité de langue vivante étrangère est constituée de 4 situations d'évaluation, de poids identique, correspondant aux 4 capacités :

- compréhension écrite ;
- compréhension orale ;
- expression écrite ;
- expression orale.

1. Première situation d'évaluation :

Compréhension écrite.

Evaluer à partir d'un ou de deux supports liés à la pratique de la profession de la compréhension de la langue étrangère par le biais de résumés, comptes rendus, réponses à des questions factuelles, rédigés en français ou en langue vivante étrangère, traductions...

Le candidat devra faire la preuve des compétences suivantes :

- repérage, identification, mise en relation des éléments identifiés, hiérarchisation des informations, inférence ;
- exactitude dans les rapports des faits, pertinence et intelligibilité.

2. Deuxième situation d'évaluation :

Compréhension orale.

Evaluer à partir d'un support audio-oral l'aptitude à comprendre le message auditif exprimé en langue vivante étrangère par le biais de :

- questions factuelles simples ;
- questions à choix multiples ;
- reproductions des éléments essentiels d'information issus du document ;
- résumés rédigés en langue vivante étrangère ou en français.

Le candidat devra faire la preuve des compétences suivantes :

- anticipation ;
- repérage, identification des éléments prévisibles ;
- sélection, organisation, hiérarchisation des informations ;
- inférence.

3. Troisième situation d'évaluation :

Compréhension écrite.

Evaluer la capacité à s'exprimer par écrit en langue vivante étrangère au moyen de :

- la production de prises de notes ;
- la rédaction de résumés de support proposé ;
- la rédaction de comptes rendus de support proposé ;
- la rédaction de messages,

liés à l'exercice de la profession.

Le candidat devra faire la preuve des compétences suivantes :

- mémorisation ;
- mobilisation des acquis ;
- aptitude à la reformulation ;
- aptitude à combiner les éléments linguistiques acquis en énoncés pertinents et intelligibles ;
- utilisation correcte et précise des éléments linguistiques contenus dans le programme de consolidation de seconde :
- éléments fondamentaux : déterminants, temps, formes auxiliées, modalités, connecteurs, compléments adverbiaux .. ;
- éléments lexicaux : pratique des termes tirés des documents à caractère professionnels utilisés ;
- construction de phrases simples, composées et complexes.

4. Quatrième situation d'évaluation :

Expression orale.

Evaluer la capacité de s'exprimer oralement en langue vivante étrangère de façon pertinente et intelligible. Le support proposé permettra d'évaluer l'aptitude à dialoguer en langue vivante étrangère dans une situation liée au domaine professionnel au moyen de phrases simples, composées et complexes.

Le candidat devra faire preuve des compétences suivantes :

- mobilisation des acquis ;
- aptitude à la reformulation juste et précise ;
- aptitude à combiner des éléments acquis en cours de formation en énoncés pertinents et intelligibles ;
- maîtrise lexicale et grammaticale (cf. programme de consolidation de la seconde).

ART. Coefficient 6, unités 5.A et 5.B

Les candidats se présentent, selon l'option choisie du BTS :

- soit à l'épreuve 5.A : techniques bancaires du marché des particuliers ;
- soit à l'épreuve 5.B : techniques bancaires du marché des professionnels.

ÉPREUVE 5.A : TECHNIQUES BANCAIRES

DU MARCHÉ DES PARTICULIERS

Coefficient 6, unité 5.A

Objectifs :

Cette épreuve vise à évaluer les capacités globales requises par le référentiel " Techniques bancaires du marché des particuliers " en se situant dans un environnement professionnel.

Elle apprécie l'aptitude du candidat à :

- analyser une situation professionnelle ;
- rechercher des solutions aux problèmes posés ou détectés ;
- argumenter les solutions proposées et/ou les actions à réaliser ;
- justifier sa position, ses choix, etc.

Contenus :

L'épreuve " Techniques bancaires du marché des particuliers " valide l'acquisition des connaissances et des compétences figurant au référentiel de certification dans l'unité " Techniques bancaires du marché des particuliers ".

Critères d'évaluation :

En plus des compétences spécifiques à l'unité citée précédemment, l'épreuve peut également solliciter des connaissances et des compétences liées à :

- l'unité " Economie monétaire et bancaire. - Droit général et bancaire " ;
- l'unité " Gestion de la clientèle et communication professionnelle ",

la finalité de l'épreuve n'étant cependant pas de mener une analyse juridique, économique ou commerciale.

Au-delà du strict contrôle des connaissances, cette épreuve doit mettre en évidence les qualités d'analyse et de synthèse du candidat.

Sont notamment appréciés :

- la maîtrise du vocabulaire ;
- la qualité des analyses et des synthèses ;
- le réalisme et la cohérence des raisonnements ;
- la pertinence des solutions proposées assorties des modalités pratiques de mise en oeuvre.

Forme de l'épreuve :

L'épreuve se présente sous une forme ponctuelle.

Il s'agit d'une épreuve écrite, durée 5 heures, coefficient 6.

A partir de documents en nombre limité, cette épreuve prend la forme d'un cas pratique se rapportant à une situation bancaire relevant d'activités professionnelles sur le marché des particuliers telles qu'ouvertures et gestions de comptes,

octroi/vente et gestion des moyens de paiement et des services liés aux comptes, vente de produits de placements, de financement, d'assurance, adaptation de l'offre à la situation du client et aux objectifs bancaires, analyse et gestion des risques bancaires, analyse et gestion d'un portefeuille de clients particuliers intégrant l'environnement juridique et fiscal du client, etc.

ÉPREUVE 5 B : TECHNIQUES BANCAIRES

DU MARCHÉ DES PROFESSIONNELS

Coefficient 6, unité 5.B

Objectifs :

Cette épreuve vise à évaluer les capacités globales requises par le référentiel " Techniques bancaires du marché des professionnels " en se situant dans un environnement professionnel.

Elle apprécie l'aptitude du candidat à :

- analyser une situation professionnelle ;
- rechercher des solutions aux problèmes posés ou détectés ;
- argumenter les solutions proposées et/ou les actions à réaliser ;
- justifier sa position, ses choix, etc.

Contenus :

L'épreuve " Techniques bancaires du marché des professionnels " valide l'acquisition des connaissances et des compétences figurant au référentiel de certification dans l'unité " Techniques bancaires du marché des professionnels ".

Critères d'évaluation :

En plus des compétences spécifiques à l'unité citée précédemment, l'épreuve peut également solliciter des connaissances et des compétences liées à :

- l'unité " Economie monétaire et bancaire. - Droit général et bancaire " ;
- l'unité " Gestion de la clientèle et communication professionnelle ",

la finalité de l'épreuve n'étant cependant pas de mener une analyse juridique, économique ou commerciale.

Au-delà du strict contrôle des connaissances, cette épreuve doit mettre en évidence les qualités d'analyse et de synthèse du candidat.

Sont notamment appréciés :

- la maîtrise du vocabulaire ;
- la qualité des analyses et des synthèses ;
- le réalisme et la cohérence des raisonnements ;
- la pertinence des solutions proposées assorties des modalités pratiques de mise en oeuvre.

Forme de l'épreuve :

L'épreuve se présente sous une forme ponctuelle.

Il s'agit d'une épreuve écrite, durée 5 heures, coefficient 6.

A partir de documents en nombre limité, cette épreuve prend la forme d'un cas pratique se rapportant à une situation bancaire relevant d'activités professionnelles sur le marché des professionnels tels qu'analyse de la situation du client, ouvertures et gestions de comptes, octroi/vente et gestion des moyens de paiement et des services liés aux comptes, vente de produits de placements, de financement, d'assurance, adaptation-argumentation de l'offre à la situation du client

et aux objectifs bancaires, analyse et gestion des risques bancaires en intégrant l'environnement juridique et fiscal du client professionnel, etc.

Objectifs :

L'épreuve de conduite et présentation d'activités professionnelles vise à évaluer la capacité du candidat à :

- mener des missions et des analyses à caractère professionnel dans le secteur bancaire ;
- mobiliser les connaissances et les compétences décrites dans le référentiel de certification dans un contexte professionnel ;
- s'adapter et réagir positivement à des situations professionnelles réelles ou susceptibles d'être vécues en milieu professionnel bancaire.

Elle apprécie l'aptitude du candidat à :

- démontrer son implication dans des activités relevant du secteur bancaire ;
- mettre en lumière son expérience professionnelle et ses motivations ;
- faire preuve de ses qualités de communication orale.

Contenus :

L'unité U6 " Conduite et présentation d'activités professionnelles " valide l'acquisition des savoirs et savoir-faire figurant principalement dans l'unité " Techniques bancaires " (spécifique à l'option choisie par le candidat), " Economie monétaire et bancaire. - Droit général et bancaire ", " Gestion de la clientèle et communication professionnelle ".

Critères d'évaluation :

L'épreuve est conçue de telle sorte que le candidat puisse faire preuve de ses qualités de technicité, d'analyse des situations professionnelles, d'adaptabilité et de réactivité, de communication, dans le domaine bancaire à partir de son expérience professionnelle effective.

Afin de conserver à cette épreuve ses caractères essentiels - professionnels et synthétiques - la commission d'évaluation s'attachera à ce que l'ensemble de l'activité du candidat ait été conduite dans un contexte professionnel.

Au cours de cette épreuve, la commission d'évaluation apprécie les qualités personnelles et professionnelles du candidat et, en particulier, les points suivants :

- son esprit de synthèse ;
- son aptitude à se situer et à situer son action ;
- sa rigueur en matière d'organisation et de méthode ;
- ses capacités d'écoute et de communication ;
- sa capacité de réaction et d'adaptation face à une situation professionnelle ;
- ses capacités d'analyse et de réflexion ;
- ses capacités d'argumentation et de persuasion.

Forme de l'épreuve :

Forme ponctuelle :

Epreuve orale d'une durée de 40 minutes, coefficient 3.

Pour les candidats de la voie scolaire, l'épreuve prend appui sur un tableau récapitulatif des activités professionnelles conduites à l'occasion des actions bancaires appliquées et des stages en entreprise durant l'ensemble de la formation. Ce tableau est mis à la disposition de la commission d'interrogation au moment de l'épreuve. Les certificats de stage sont annexés au tableau.

Pour les candidats qui suivent la formation en apprentissage, l'épreuve prend appui sur un dossier d'activités professionnelles. Ce document de 5 pages maximum, sans annexe, élaboré par le candidat de façon individuelle, décrit les activités professionnelles caractéristiques du diplôme, dans l'option suivie par le candidat, conduites à l'occasion des périodes de formation en entreprise. Ce document est transmis aux autorités académiques à une date fixée par la circulaire d'organisation de l'examen, il est accompagné de la photocopie du contrat d'apprentissage ou de l'attestation de l'employeur confirmant la qualité d'apprenti.

Pour les candidats relevant de la formation continue, l'épreuve prend appui sur un dossier d'étude professionnelle, qui analyse une ou plusieurs situations professionnelles caractéristiques de l'activité bancaire correspondant à l'option du diplôme, choisie par le candidat au moment de son inscription à l'examen. Il s'agit d'une étude personnelle menée par le candidat, sur un thème ayant fait l'objet d'un agrément par les autorités académiques compétentes. Ce document, de 5 pages maximum, ne comporte pas d'annexe. La date de remise des sujets d'étude professionnelle ainsi que celle relative à la transmission des dossiers d'étude professionnelle aux autorités académiques sont fixées par la circulaire d'organisation de l'examen.

Le dossier inclut les certificats de travail attestant que l'intéressé a été employé dans un ou plusieurs établissements du secteur bancaire, en qualité de salarié à plein temps pendant 6 mois.

Organisation de l'épreuve :

L'épreuve se déroule en 2 phases :

La première phase, d'une durée de 20 minutes maximum, permet au candidat d'exposer à la commission d'interrogation, de manière synthétique, l'ensemble de son activité professionnelle en entreprise, puis d'approfondir la présentation d'un travail, d'une activité ou d'une étude à caractère bancaire, caractéristique du diplôme dans l'option choisie par le candidat lors de son inscription à l'examen.

Pendant cet exposé, le candidat peut présenter à la commission tout document qu'il juge utile pour étayer ou illustrer ses propos. Sauf cas de nécessité impérieuse, le candidat n'est pas interrompu par la commission pendant cet exposé.

Aucun document ou support autre que le tableau ou dossier du candidat ne pourra être conservé par la commission à l'issue de l'épreuve.

La seconde phase, d'une durée de 20 minutes maximum, permet à la commission d'interrogation de s'entretenir avec le candidat sur les points de l'exposé ayant retenu son attention. A cette occasion, le questionnement de la commission peut également porter sur des points de connaissances ou sur la vérification de compétences qu'elle estime indispensables à l'exercice de la profession.

Composition de la commission d'évaluation :

L'épreuve se déroule conformément aux instructions de la circulaire d'organisation du diplôme. Elle est conduite par une commission d'interrogation comprenant 2 personnes : un professeur dispensant l'enseignement professionnel " Techniques bancaires " dans l'option choisie par le candidat (ou à défaut un professeur d'économie et gestion) et obligatoirement un professionnel du secteur bancaire, ayant une réelle expérience des techniques bancaires correspondant à l'option choisie par le candidat.

Contrôle en cours de formation :

Une seule évaluation, identique à la forme ponctuelle.

Les évaluateurs seront le formateur et, dans toute la mesure du possible, un professionnel de la banque, n'ayant pas été le tuteur ou le maître de stage du candidat.

A l'issue de l'évaluation, dont le degré d'exigence est équivalent à celui requis dans le cadre de l'épreuve ponctuelle correspondante, l'équipe pédagogique de l'établissement adresse au jury une fiche d'évaluation du travail réalisé par le candidat (un modèle de cette fiche sera proposé dans la circulaire d'organisation de l'examen).

Le jury pourra, en tant que de besoin, se faire communiquer tous les documents utilisés lors de l'évaluation ainsi que les productions élaborées par le candidat pour cette occasion. Ces documents seront tenus à la disposition du jury et des autorités académiques pour la session considérée et jusqu'à la session suivante.

Après examen attentif des documents fournis le cas échéant, le jury formule toute remarque et observation qu'il juge utile et arrête la note.

ART. A.-Objectifs

Le candidat au brevet de technicien supérieur banque doit accomplir un stage à temps plein dans un ou plusieurs établissements du secteur bancaire, notamment tels que définis dans le cadre du code monétaire et financier à l'[article L. 511-1 du titre Ier du livre V](#), afin de compléter sa formation par l'expérience des pratiques professionnelles correspondant aux compétences décrites dans le référentiel.

Le stage permet également d'acquérir des qualités relationnelles, des attitudes, des comportements professionnels et de développer le sens des responsabilités par l'adaptation aux réalités et aux exigences de l'emploi.

Le stage doit placer les étudiants en situation d'exercer les activités décrites dans le référentiel de certification du domaine professionnel, dans l'option considérée. Le choix de l'entreprise ou de l'organisation d'accueil doit satisfaire à cette exigence.

B.-Organisation

1° Voie scolaire

a) Le stage est obligatoire. La durée du stage est de 12 semaines, réparties sur l'ensemble de la formation. Il se déroule pendant la période scolaire et peut être prolongé, à titre facultatif, de 4 semaines sur les vacances scolaires. En cas d'empêchement résultant de maladie ou de force majeure dûment constatée, une dérogation doit être sollicitée auprès des services académiques compétents. Le jury est informé de cette dérogation.

b) Pendant le stage en milieu professionnel, l'étudiant a obligatoirement le statut d'étudiant stagiaire et non de salarié. Pendant ces périodes de stage, l'étudiant reste sous la responsabilité des autorités académiques dont il relève (ou, le cas échéant, des services du conseiller culturel près l'ambassade de France du pays d'accueil, en cas de stage à l'étranger).

c) Le stage est organisé par périodes d'une ou plusieurs semaines, consécutives ou non. Une période de 4 semaines consécutives au minimum est placée en première année de scolarité, de préférence en fin de second semestre. Les autres périodes de stages sont fixées sur l'initiative de l'établissement de formation sur l'ensemble de la formation. Les stages sont programmés aux mêmes dates pour tous les étudiants d'une même division. La prolongation éventuelle du stage sur les périodes de vacances scolaires n'est pas prise en considération pour le décompte des semaines de stage obligatoires, sauf dérogation accordée par les autorités académiques.

d) Les périodes de stages sont organisées en partenariat avec les milieux professionnels. Chaque période de stage fait l'objet d'une convention entre l'établissement de formation et l'entreprise ou l'organisation d'accueil. Cette convention est établie conformément à la réglementation en vigueur. A la fin de chaque période de stage, les responsables de l'organisation d'accueil remettent au stagiaire le certificat de stage attestant la présence de l'étudiant. Ces certificats seront exigés au moment de l'examen, en particulier au cours de l'épreuve E 6.

e) La recherche des établissements d'accueil et la négociation du contenu du stage sont effectuées conjointement par l'étudiant et l'équipe pédagogique de l'établissement de formation. L'équipe pédagogique est responsable dans son ensemble de l'organisation des périodes de stages, de leur suivi et de leur exploitation pédagogique au cours de la formation. Les professeurs assurant les enseignements du domaine professionnel organisent des réunions associant les stagiaires et les professionnels des organisations d'accueil afin de coordonner leur action et de réaliser les mises au point et le suivi nécessaires.

2. Voie de l'apprentissage

Les apprentis sont placés en entreprise sous contrat de travail.

La photocopie de ce contrat ou une attestation de l'employeur confirmant la qualité d'apprenti est exigée à l'examen à la place des certificats de stage.

3. Voie de la formation continue

a) Candidat en situation de première formation ou en situation de reconversion

La durée du stage est de 12 semaines. Elle s'ajoute à la durée de la formation dispensée dans le centre de formation continue en application de l'article 11 du décret n° 95-66 du 9 mai 1995 modifié portant règlement général du brevet de technicien supérieur.

L'organisme de formation peut concourir à la recherche de l'entreprise d'accueil.

Le stagiaire peut avoir la qualité de salarié d'un autre secteur professionnel.

Lorsque cette préparation s'effectue dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, le stage obligatoire est inclus dans la période de formation dispensée en milieu professionnel si les activités effectuées sont en cohérence avec les exigences du référentiel et conformes aux objectifs et aux modalités générales définis ci-dessus.

b) Candidats en situation de perfectionnement

Les certificats de stage peuvent être remplacés par un ou plusieurs certificats de travail attestant que l'intéressé a été occupé dans des établissements du secteur bancaire si les activités effectuées sont en cohérence avec les exigences du référentiel dans le domaine des techniques bancaires et conformes aux objectifs et aux modalités générales définis ci-dessus en qualité de salarié à plein temps pendant 6 mois au cours de l'année précédant l'examen ou à temps partiel pendant 1 an au cours des 2 années précédant l'examen.

4. Candidats de la formation à distance

Les candidats relèvent, selon leur statut-scolaire, apprenti, formation continue-, de l'un des cas précédents.

5. Candidats qui se présentent au titre de leur expérience professionnelle

Le certificat de stage peut être remplacé par un ou plusieurs certificats de travail justifiant la nature et la durée de l'emploi occupé.

C.-Aménagement de la durée du stage

La durée normale du stage est de 12 semaines.

Cette durée peut être réduite, soit pour raison de force majeure dûment constatée, soit dans le cas d'une décision d'aménagement de la formation ou d'une décision de positionnement, à une durée minimale de 8 semaines. Toutefois, les candidats qui produisent une dispense de l'unité 6 (notamment au titre de la validation des acquis professionnels) ne sont pas tenus d'effectuer le stage.

Pour les candidats admis à suivre une formation en 1 an ou admis directement en 2e année de formation au brevet de technicien supérieur, notamment après un 1er cycle universitaire ou une formation professionnelle de niveau 3 (DUT, BTS) ou une classe préparatoire de type enseignement commercial technologique ou après une année de formation en classe préparatoire au DPECF, la durée de stage peut être réduite à 8 semaines, à placer selon un calendrier laissé à l'initiative de l'établissement scolaire.

D.-Les candidats ayant échoué à une session antérieure de l'examen

Les candidats ayant échoué à une session antérieure de l'examen peuvent, s'ils le jugent nécessaire, au vu des éléments de note et du regard porté par le jury sur l'épreuve E 6, effectuer un nouveau stage en milieu professionnel.

Toutefois, les candidats qui se présentent une nouvelle fois en qualité de doublants dans un établissement scolaire sont, en ce qui les concerne, tenus d'effectuer à nouveau les périodes de stages organisées par l'établissement, même lorsqu'ils ont renoncé à subir l'épreuve E 6.

Les autres candidats qui ne peuvent ou ne souhaitent pas conserver la note obtenue à l'épreuve E 6 recommencent, s'ils le désirent, une ou plusieurs périodes de stages dont la durée globale sera comprise entre 2 et 6 semaines.

Les candidats doublants ayant le statut d'apprenti peuvent présenter à la session suivant celle au cours de laquelle ils n'ont pas été déclarés admis :

- soit leur contrat d'apprentissage initial prorogé pendant 1 an ;

- soit un nouveau contrat conclu avec un autre employeur (en application des dispositions de l'art. L. 117-9 du code du travail).

Avenant : Avenant du 5 février 2003 relatif à la mise en œuvre du code ISIN

Source officielle Légifrance

ART.
6

Article 6.1 (1)

Roulement

Le repos hebdomadaire par roulement pourra être mis en place pour les salariés qui participent aux opérations de test et de bascule pour la mise en oeuvre du code ISIN durant les week-ends visés à l'article 3.

Article 6-2

Consécutivité

Pour la mise en application de l'article 6.1 ci-dessus et dans le respect de ses limites, il peut être dérogé à l'article 3 du décret n° 97-326 du 10 avril 1997 sur le principe de la consécutive des 2 jours de repos hebdomadaire en application de [l'article L. 212-2, alinéa 3, du code du travail](#).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions relatives aux dérogations au repos dominical et notamment des articles L. 221-6 et L. 221-9 du code du travail (arrêté du 21 mars 2003, art. 1er).

ART.
9

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté en commission paritaire de la banque avant le 31 décembre 2003.

Fait à Paris, le 5 février 2003.

ART.
5

En application de l'[article L. 212-5-1, alinéa 5, du code du travail](#), les parties portent à 6 mois le délai durant lequel le repos compensateur doit être obligatoirement pris suivant l'ouverture du droit.

Il est rappelé que l'absence de demande de prise du repos ne peut entraîner la perte du droit à repos, l'employeur étant dans ce cas tenu de demander au salarié de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum de 1 an.

ART.
8

Les dispositions du présent accord sont applicables après consultation des institutions représentatives du personnel compétentes, auxquelles sera également présenté un bilan de l'opération.

A l'instar de ce qui a été fait pour des contraintes équivalentes, lors de l'application de l'accord relatif au passage à l'euro du 19 juin 2001, la conclusion du présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures d'entreprise complémentaires, notamment concernant les salariés d'astreinte ; dans ce cadre, l'application des présentes dispositions dans les entreprises concernées pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise.

ART.
2
(1)

Il convient que les entreprises puissent demander des dérogations à l'administration par des procédures simplifiées, préformatées, et centralisées (2), avec des contreparties minimales en application de l'article 7 du présent accord.

Les demandes de dérogations seront adressées aux services concernés de l'administration par les entreprises après consultation des instances représentatives du personnel, auxquelles seront communiqués les services ainsi que le nombre prévisionnel des salariés concernés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 212-3 à R. 212-7 du code du travail donnant compétence au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est situé le demandeur pour instruire les dérogations aux durées maximales hebdomadaires du travail (arrêté du 21 mars 2003, art. 1er).

(2) Au lieu du siège ou du principal établissement concerné de l'entreprise.

ART.

DISPOSITIF	POSSIBILITÉ	PROCÉDURE ADMINISTRATIVE	CONTREPARTIE PROFESSIONNELLE (1)
Repos hebdomadaire.	Repos hebdomadaire par roulement (2) pour les semaines concernées : – du 24 au 30 mars 2003 ; – du 21 au 27 avril 2003 ; – du 26 mai au 1er juin 2003 ; – du 23 au 29 juin 2003.	Décret autorisant le repos hebdomadaire par roulement pour les semaines concernées	Une prime de 40 € par jour complet d'activité ou 20 € par demi-journée. Cette prime est portée respectivement à 60 € et à 30 € pour le travail le dimanche. Pour les salariés en décompte horaire, une majoration (3) de 30 % de la rémunération horaire normale, ou avantage équivalent notamment sous forme de jours de récupération.
Durée du travail maximale hebdomadaire absolue (48 heures).	60 heures pour les semaines concernées.	Autorisation par le directeur départemental du travail après demande effectuée par l'entreprise auprès de l'inspecteur du travail du siège de l'entreprise.	Lorsque la durée du travail dépasse 48 heures par semaine, une prime de 60 € est ajoutée aux majorations pour heures supplémentaires au titre de ladite semaine. Lorsque la durée du travail dépasse 52 heures par semaine, une demi-journée de repos cumulable, ou avantage équivalent, est également attribuée. Ces temps de repos, le cas échéant cumulés, seront pris avant le 31 décembre 2003.
(1) Pour un même dispositif, les contreparties professionnelles ne se cumulent pas avec les contreparties au moins équivalentes accordées par l'entreprise.			
(2) Ce dispositif permet le travail d'un salarié de banque pendant tout ou partie de ses 2 jours habituels repos hebdomadaire.			
(3) Cette majoration s'applique au salaire horaire brut de référence et s'ajoute aux seules majorations et repos compensateurs légaux résultant, le cas échéant, des heures supplémentaires.			

ART.
4

En application de l'[article D. 220-2 du code du travail](#), la durée du repos quotidien est réduite à 9 heures durant les week-ends visés à l'article 3 pour les salariés qui participent aux opérations concernées ; cette disposition sera mise en oeuvre selon les modalités prévues à l'[article D. 220-7](#).

ART.

3

En application de l'[article D. 212-16 du code du travail](#), la durée maximale quotidienne du temps de travail est portée à 12 heures pour les 3 week-ends de test (les 29 et 30 mars 2003, 26 et 27 avril 2003, 31 mai et 1er juin 2003) et le week-end de bascule (28 et 29 juin 2003).

ART.

En 1986, l'ISO (Organisation internationale de normalisation) a élaboré un système international de numérotation permettant l'identification des valeurs mobilières. Ce système de codification obligatoire dans les relations internationales a fait l'objet de la publication d'une norme internationale dite norme ISIN (International Securities Identification Numbering System).

Depuis, la norme ISIN a été étendue à tous les instruments financiers.

En France, la communauté financière française a décidé, à la fin du premier semestre 2002, de généraliser l'usage du code ISIN comme clef d'identification des instruments financiers en France, et ce, au plus tard au 30 juin 2002.

Les phases de tests sont prévues durant 3 week-ends au printemps 2003 :

- 29 et 30 mars 2003 ;
- 26 et 27 avril 2003 ;
- 31 mai et 1er juin 2003.

L'opération de basculement proprement dite interviendra le week-end des 28 et 29 juin 2003.

400 à 500 salariés répartis dans de nombreux établissements devraient être mobilisés pour concourir à la mise en oeuvre du code ISIN durant les 4 week-ends susvisés.

Afin d'anticiper au mieux cette opération et de contribuer à sa réalisation dans les meilleures conditions vis-à-vis de la clientèle et des salariés, il est apparu nécessaire d'aménager le temps de travail.

Dans cette perspective et indépendamment des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les parties signataires du présent accord conviennent ce qui suit.

ART.

7

Les salariés concernés par une ou plusieurs dérogations prévues aux articles précédents bénéficieront de différentes contreparties :

- des contreparties légales, notamment les majorations de salaires et repos compensateurs liés aux heures supplémentaires, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires afférentes ;
- des contreparties professionnelles précisées en annexe.

ART.

1

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective de la banque pour le personnel qui concourt à la réalisation des opérations liées à la mise en oeuvre du code ISIN.

Les dérogations administratives prévues à l'article 2 sont exclusivement réservées aux entreprises qui appliquent les contreparties de l'accord ou des contreparties équivalentes.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble du personnel concerné du 24 mars au 29 juin 2003 au titre des week-ends visés dans l'exposé des motifs.

Dans la mesure du possible, il sera fait appel au volontariat.

SECTION 7

Avenant : Accord du 26 novembre 2004 relatif à la formation continue - observatoire et professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART. BP Banque

Cycle CCI (niveau BAC)

Cycle technicien opération vente à distance.

Baccalauréat professionnel (BAC PRO)

Vente, représentation.

Commerce, services.

Bureautique.

Comptabilité.

Baccalauréat sciences

et technologies tertiaires (BAC STT)

Informatique et gestion.

Action et communication commerciale.

Comptabilité et gestion.

Action et communication administrative.

Cycle (niveau BAC + 2)

Cycle supérieur opérations de télévente CCI.

Technicien supérieur en maintenance informatique.

Brevet de technicien supérieur (BTS)

Banque.

Négociation et relation client (force de vente).

Management unités commerciales (action commerciale).

Comptabilité, gestion.

Informatique.

Assistant de gestion PME-PMI.

Commerce international.

Communication.

Assistante de gestion.

Assistante de direction.

Informatique.

Informatique de gestion.

Diplôme universitaire de technologie (DUT)

Techniques de commercialisation.

Gestion des entreprises et des administrations.

Informatique.

Carrières juridiques.

Statistiques et traitement informatique des données.

Diplôme de technologie approfondie (DTA)

Vente de produits et services financiers.

Produits financiers.

Gestion financière.

Gestion de trésorerie.

Diplôme d'études universitaire

de sciences et techniques (DEUST)

Action commerciale banque-assurances.

Banque : organismes financiers et de prévoyance.

Commercialisation des produits financiers.

Finances, administration, comptabilité.

Diplôme préparatoire aux études comptables

et financières (DEPCF)

Diplôme d'études comptables

et financières (DECF)

Licence

Professionnelle de la banque.

Professionnelle banque et assurance.

Professionnelle des ressources humaines.

Professions documentation.

Professionnelle Back office.

Maîtrise

Management.

IUP banque finance.

Ingénierie banque finance.

Ingénierie banque finance assurance.

Informatique de gestion appliquée aux entreprises (Miage).

IUP banque finance de commerce.

Achat.

Administration du personnel.

Sciences de gestion.

Administration des institutions.

IUP administration et gestion des PME-PMI.

Cycle (niveau BAC + 4)

Certificat d'études supérieures commercial et marketing.

MST

MSTCF.

DESS

Gestion de patrimoine.

Organisation, contrôle, activités de marchés financiers, back office, middle office.

Banque de détail.

Négoce et ingénierie patrimoniale.

Audit interne.

Communication.

Administration des entreprises.

Vente.

Banque finance et négoce international.

Finance d'entreprise.

Ressources humaines.

Finance entreprise.

Contrôle de gestion et audit.

Informatique.

Juriste de droit social.

Contrôle, organisation des activités de marché.

Marketing.

Banque finance.

Fiscalité internationale.

Droit des assurances.

Contrôle de gestion des services.

Gestion des instruments financiers.

Ingénierie patrimoniale.

Management et NTIC.

Système d'information et connaissance.

Ecoles de commerce et master

Audit et gestion des risques.

Back office.

Back middle office.

Banque de détail.

Négociation ingénierie patrimoniale.

Gestion de patrimoine.

Droit.

Management des systèmes d'information.

ESSEC.

Ecoles d'ingénieurs

Autres formations qualifiantes

Assistant commercial import export.

Certificat administrateur réseau.

Journaliste d'entreprise.

Webdesigner.

Webmaster.

**ART.
19**

Afin de permettre à l'OPCA Banques de pouvoir assumer les missions qui sont les siennes à l'issue de la loi du 4 mai 2004 et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, il est rédigé le présent titre V relatif aux financements mutualisés par l'organisme paritaire collecteur agréé des banques (OPCA Banques) ayant valeur d'avenant à l'accord constitutif de l'OPCA Banques et remplaçant l'ensemble des dispositions dudit accord constitutif ainsi que de ses précédents avenants à l'exception du 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 6 décembre 1994 qui est maintenu.

**ART.
20**

L'OPCA Banques est un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du livre IX du code du travail, du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail et du plan de formation prévu à l'[article L. 932-1 du code du travail](#).

Le champ d'intervention de l'OPCA Banques couvre l'ensemble des banques relevant de l'Association française des banques, ainsi que leurs filiales qui le souhaitent et ne relèvent pas d'un autre organisme paritaire collecteur professionnel, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer et du groupe Banques populaires qui ne relèvent pas du titre V du présent accord, tel que précisé à l'article 1er dudit accord.

ART.
21

L'OPCA Banques a pour mission de :

1. Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant moins de 10 salariés, au titre de l'[article L. 952-1 du code du travail](#).
2. Collecter et mutualiser la contribution due par les entreprises employant 10 salariés ou plus au titre de l'[article L. 951-1 du code du travail](#).
3. Collecter et mutualiser, dans une section, la part éventuelle que les entreprises employant 10 salariés ou plus décident de verser à l'OPCA Banques pour financer tout ou partie de leur plan de formation, ou d'autres actions de formation.

L'OPCA délègue, par voie de convention, conformément à ses statuts, à une association de gestion dénommée " Banque-Alternance-Apprentissage " les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge, et de conseil aux entreprises. Cette association de gestion, dotée de la personnalité morale, est constituée en association loi 1901.

Sur la base de la convention de délégation de mise en oeuvre, l'association fournit à l'OPCA au 30 octobre de chaque année l'état de la collecte et des engagements souscrits par section professionnelle.

ART.
22

Le conseil d'administration est composé à parité de représentants désignés par l'AFB et d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives. Chaque poste d'administrateur se compose d'un titulaire et d'un suppléant.

Le conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an.

Le conseil d'administration de l'OPCA Banques a pour rôle, dans le cadre des accords de branche et des orientations et priorités décidées en commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque :

1. De gérer la contribution légale des entreprises de moins de 10 salariés en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis ;
- des dépenses de fonctionnement de l'association support de l'observatoire de la branche ;
- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
- des actions de formation et frais annexes mis en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret ;
- les coûts liés à l'exercice éventuel de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret.

L'OPCA Banques peut, le cas échéant, sur décision de son conseil d'administration, financer, dans le seul cas d'une prise en charge partielle par l'employeur, les rémunérations et frais pédagogiques non pris en charge par un FONGECIF pour les salariés demandant un congé individuel de formation.

2. De gérer la contribution légale des entreprises de 10 salariés et plus en finançant l'ensemble des actions et dispositifs prévus par la loi, les décrets et dispositions conventionnelles, notamment :

- des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les dépenses exposées pour chaque salarié qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur dans les limites fixées par décret ;
- les coûts liés à l'exercice éventuel de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation dans les limites fixées par décret ;
- des frais de formation et des frais annexes engagés dans le cadre du DIF ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'association support de l'observatoire de la branche.

3. De gérer l'éventuelle contribution des entreprises de 10 salariés et plus au titre du plan de formation en finançant notamment :

- des actions de formation ayant pour objet l'adaptation, la promotion, la prévention, la conversion, l'acquisition ou le perfectionnement des connaissances des salariés mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;
- d'autres actions de formation telles que le droit individuel à la formation, ou la période de professionnalisation ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

L'OPCA Banques peut, le cas échéant, sur décision de son conseil d'administration, financer, dans le seul cas d'une prise en charge partielle par l'employeur, les rémunérations et frais pédagogiques non pris en charge par un FONGECIF pour les

salariés demandant un congé individuel de formation.

Les financements de l'OPCA Banques doivent s'opérer dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par le présent accord. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production des pièces justificatives, dont les attestations de présence des stagiaires.

Afin de faciliter la mise en oeuvre de ces critères par l'OPCA Banques, ils peuvent être cadrés par des enveloppes budgétaires. Ces enveloppes concernent les ressources issues de la collecte des fonds perçus au titre du 2° de l'[article L. 951-1](#) et du 1er de l'[article L. 952-1](#) du code du travail.

Pour l'année 2005, une enveloppe de 35 % de ces ressources est réservée au financement des périodes de professionnalisation, en tenant compte de la priorité définie à l'article 27 du présent accord.

La part maximum des ressources qui peut être affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA) est fixée à 30 %. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe II au présent accord.

Les priorités, listes d'organismes ou de diplômes, enveloppes, taux et modulations peuvent être révisés par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés par accord de branche, l'OPCA Banques gère :

- l'attribution de ressources à l'observatoire de la banque ;

- les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance ;

- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

Lors du dernier conseil d'administration de l'année, celui-ci analyse les soldes disponibles dans chacune des sections du plan de formation et peut décider de la mutualisation élargie dans le cadre des articles [L. 952-2](#) et [R. 952-4](#) du code du travail et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

**ART.
24**

Le contrôle de gestion doit porter sur l'ensemble des activités de l'OPCA et sur l'association de gestion.

Le contrôle de gestion s'exerce par 2 commissaires aux comptes :

l'un désigné par le conseil d'administration de l'OPCA et l'autre désigné par le conseil d'administration de l'association de gestion.

**ART.
25**

Les dispositions de l'accord du 6 décembre 1994 relatif à l'OPCA Banques et de ses avenants sont maintenues pour tous les contrats en alternances et autres actions de formation en cours au jour de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en garantir le bon déroulement prévu dans les conditions prévalant lors de la signature des contrats ou des engagements.

ART.
26

L'OPCA Banques assure le financement des contras de professionnalisation dans les conditions prévues ci-après :

- le conseil d'administration de l'OPCA, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, détermine chaque année le nombre maximum d'heures prises en charge par action de professionnalisation dans une limite de 1 500 heures ;
- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de l'action de formation théorique par l'OPCA est fixé à 10 Euros. Il peut être, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, modulé sur décision du conseil d'administration de l'OPCA dans la limite de plus ou moins 30 %.

ART.
27

L'OPCA Banques assure le financement des périodes de professionnalisation, en donnant une priorité aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise cités à l'article 10 du présent accord, dans les conditions prévues ci-après :

- le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par l'OPCA est fixé à 30 Euros. Il peut être modulé dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, et sur décision du conseil d'administration de l'OPCA, dans la limite de plus ou moins 30 % ;
- le conseil d'administration de l'OPCA détermine chaque année, dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation dans une limite de 200 heures.

ART.
9

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord, notamment en matière de financement à ses articles 23 et 27, et précisées ou révisées en tant que de besoin par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque :

- de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié ;
- d'acquérir une des qualifications prévues à l'[article L. 900-3 du code du travail](#) ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier-repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les objectifs ci-dessus déterminés peuvent être révisés par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

La période de professionnalisation associe nécessairement les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique.

La période de professionnalisation est ouverte aux publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

-Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.
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, de 42 heures ou plus ;

-Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;

-aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

-aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

-aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'[article L. 323-3 du code du travail](#).

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 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des période de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent avoir lieu soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation à l'initiative de l'employeur suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation se déroulent sur le temps de travail. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, tel que défini au III de l'[article L. 932-1 du code du travail](#), peuvent, par accord écrit avec le salarié qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler en dehors du temps de travail conformément à l'article 3-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (1).

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 période de professionnalisation, du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé et des conditions d'évaluation de ses acquis. 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 (2). L'employeur verse l'allocation formation telle que prévue au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

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 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 932-1-IV du code du travail sont applicables. 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.

(1) Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu au premier alinéa du III de l'article L. 932-1 du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

(2) Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an 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.

Pour chaque titulaire des contrats mentionnés à l'[article L. 981-1 du code du travail](#) et pour les salariés en périodes de professionnalisation mentionnées à l'[article L. 982-1 du code du travail](#), l'employeur peut choisir un tuteur et, en tout état de cause, il nomme un interlocuteur chargé de l'accompagnement et du suivi du titulaire, parmi les salariés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur, ou l'interlocuteur prévu au 1er alinéa du présent article, a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur, ou l'interlocuteur prévu au 1er alinéa du présent article, ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation. L'employeur (personne physique) ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les dispositions relatives à l'exercice de la fonction tutorale seront développées à l'occasion de la négociation de l'accord global visé dans le préambule du présent accord.

La [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, a pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Dans ce sens, les partenaires sociaux européens du secteur bancaire ont signé, le 29 novembre 2002, une déclaration commune sur la formation tout au long de la vie dans le secteur bancaire.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises bancaires s'adaptent en permanence à leur environnement et veillent constamment à ce que leurs salariés puissent accéder aux connaissances professionnelles nécessaires pour remplir leurs missions.

C'est dans cet esprit que la branche a mené en 2002 et 2003 une étude paritaire sur les nouvelles technologies, les changements organisationnels et les conséquences sur l'emploi et la formation dans les banques.

Aujourd'hui, les entreprises sont confrontées à un contexte démographique qui se traduit à la fois par des départs en retraite probablement très nombreux durant la décennie à venir, qui devraient entraîner des flux importants de recrutements, et par un allongement des carrières dû en particulier à l'impact de la loi du 21 août 2003 portant sur la réforme des retraites, qui va entraîner un vieillissement de la population au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à l'ensemble de ces évolutions qui se sont accélérées depuis la signature de l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la profession se saisissent des nouveaux instruments qui sont mis à leur disposition par la loi, afin d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en oeuvre 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 compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque, les priorités de la formation professionnelle au niveau de la branche et de déterminer les modes de répartition des financements mutualisés au sein de l'OPCA Banques.

La professionnalisation et le développement de la qualification et des compétences des salariés des banques constituent l'objectif fondamental de la formation professionnelle, ce qui permet à la fois le développement économique des entreprises, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés.

La branche professionnelle doit au travers des différents instruments dont elle dispose, en particulier les contrats et périodes de professionnalisation, concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires afin de permettre leur accès ou leur maintien dans l'emploi. De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics de la liste suivante (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors, de plus de 45 ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle enrichissante dans la banque d'aujourd'hui ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail, et en particulier, les salariés les plus vulnérables (notamment les salariés handicapés).

La mise en oeuvre de ces priorités (sans ordre préférentiel) est assurée et précisée dans le cadre des différents dispositifs, en particulier pour les contrats de professionnalisation au titre Ier du présent accord et pour les périodes de professionnalisation au titre V du présent accord. Il appartient à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (titre IV du présent accord) de faire un rapport à la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque qui devient commission paritaire nationale de l'emploi de la banque à la signature du présent accord. Ce rapport porte sur le respect de ces priorités (sans ordre préférentiel) dans le cadre des financements mutualisés (titre V du présent accord).

La branche professionnelle veille à ce que son OPCA et son 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.

L'AFB et les fédérations syndicales de la profession entendent conclure un accord global sur la formation professionnelle qui couvre l'ensemble des dispositifs prévus par la nouvelle loi et qui se substitue à l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Ils ont pour objectif commun de pouvoir aboutir à la conclusion de cet accord global pour le 30 juin 2005.

Cependant, vu l'ampleur des travaux à mener, et compte tenu des contraintes législatives qui imposent de mettre en place certains dispositifs dans un délai rapide, afin de ne pénaliser ni les entreprises, ni les salariés, ni le recrutement de jeunes, il a été décidé de prendre dès à présent les dispositions permettant de mettre en place les contrats de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Tel est l'objet du présent accord conclu pour une période déterminée expirant à la signature de l'accord global et au plus tard le 31 octobre 2005.

ART.

1

Le présent accord professionnel concerne les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000.

Toutefois, les dispositions relatives à l'OPCA Banques ne concernent ni le groupe des banques populaires ni les entreprises des départements d'outre-mer (1).

(1) Les départements visés sont la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et la Réunion.

ART.

28

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 30 septembre 2005 afin de tirer les enseignements des premiers mois d'application des nouveaux dispositifs.

ART.

29

Les dispositions de l'accord du 5 juillet 2000 et de ses avenants contraires au présent accord sont sans effet.

ART.

30

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et arrivera à échéance le jour de la signature de l'accord global prévu au préambule du présent accord et au plus tard le 31 octobre 2005. Il cessera alors de plein droit de produire tout effet, sous réserve des dispositions applicables aux contrats et périodes de professionnalisation qui seront maintenues pour les seuls contrats ou périodes en cours et ce jusqu'à leur terme initialement prévu.

Fait à Paris, le 26 novembre 2004.

ART.
13

Il est créé un observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé " observatoire ".

Son champ d'activité est celui de l'article 1er du présent accord. Il est ouvert à des études conjointes avec les caisses d'épargne, le Crédit mutuel ou les caisses du Crédit agricole, et le cas échéant à d'autres professions financières.

L'AFB crée une association déclarée loi 1901 dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, à ce titre elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et en particulier des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en oeuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association ;
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire 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 16 du présent accord.

ART.
14

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers (les tendances, évolutions, naissances, obsolescences...), sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et les qualifications ainsi que sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Pour ce faire, il procède notamment :

- à l'analyse du passé et du présent permettant d'éclairer le futur ;
- à la constitution et au suivi de bases de données périodiques quantitatives sur les effectifs, sur les caractéristiques démographiques des salariés (âges, niveaux de formation initiale, métiers-repères, sexes, anciennetés...) et sur la formation continue ;
- à la veille prospective sur les facteurs d'évolution de l'emploi (données structurelles, marché de l'emploi, démographie ..), ;
- à l'analyse des différents métiers et de leurs évolutions ;
- aux études concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- aux comparaisons au sein du monde bancaire au niveau national et européen ;
- à l'information de la profession comme précisé dans l'article 16 du présent accord.

L'observatoire s'assure de la représentativité des données d'études eu égard, notamment, à la taille des établissements (grandes entreprises, PME, TPE ..).

Afin d'élargir son champ d'investigation, l'observatoire peut, lorsque le sujet d'étude le rend opportun, se rapprocher d'observatoires d'autres professions, notamment celui des assurances, ou d'observatoires régionaux.

ART.
15

Les missions de l'observatoire comportent :

- des études ponctuelles ou récurrentes, qu'il pilote avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes compétents choisis en tenant compte des recommandations du comité de pilotage ;
- des études spécifiques sur certains métiers ;
- l'organisation de groupes de travail et/ou d'études.

L'observatoire transmet systématiquement le résultat de chaque étude suivie par le comité de pilotage à la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque. 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 qu'en tire la commission paritaire en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur bancaire.

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi.

L'observatoire développe un site internet, pour mettre à disposition des salariés les informations leur permettant d'être acteurs de leur projet professionnel, sur décision du comité de pilotage prise au titre du présent article.

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 17 du présent accord.

L'observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité également transmis à la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque.

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 le profession ;
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 12 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Le comité de pilotage se réunit au moins 2 fois par an sur convocation de son président et de son vice-président.

le comité de pilotage est dans un premier temps chargé de mettre en place un règlement intérieur. Puis, dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et valider les sujets d'études ;
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en oeuvre ;
- de suivre l'état d'avancement des travaux ;
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études ;
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux conformément à l'article 16.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association sont présentés au comité de pilotage. Le président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultatives.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

les ressources de l'observatoire se composent :

1. D'une subvention annuelle décidée, dans le cadre des orientations définies par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8-3 de la convention collective de la banque, par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA banques.
2. D'une contribution en nature et/ou en numéraire au titre de l'AFB.
3. D'une contribution au titre du groupe des Banques populaires, le cas échéant.
4. D'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les caisses d'épargne, le Crédit mutuel ou les caisses du Crédit agricole.
5. Des intérêts des biens et valeurs lui appartenant.
6. De la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association.
7. De subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières.
8. De dons et de legs.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'observatoire prévue supra.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles indispensables à la constitution des bases de données en veillant à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

ECOLE/ADRESSE/CODE POSTAL/VILLE

CFA des métiers de la banque et de la finance 43-45, avenue de Clichy 75017 Paris

CFA des métiers de la banque et de la finance Technoparc des Bocquets Immeuble Pascal, 170, allée Robert- Lemasson, BP 446 76235 Bois-Guillaume

CFA banque et finance 60/64, cours de la Martinique 33000 Bordeaux

CFA des métiers de la banque et de la finance 12, place du Parlement 31000 Toulouse

CFA des métiers de la banque et de la finance 103, avenue Henri-Fréville, BP 70122 35201 Rennes Cedex 2

CFA des métiers de la banque et de la finance 6, rue des Michottes 54000 Nancy

CFA des métiers de la banque et de la finance 8, place Jean-Monnet 45000 Orléans

CFA des métiers de la banque et de la finance 6, Grand'Rue 67000 Strasbourg

CFA des métiers de la banque et de la finance 36, rue Molière 69006 Lyon

CFA des métiers de la banque et de la finance Immeuble " Horizon ", 12, rue Gaëtan-Rondeau 44200 Nantes

CFA des métiers de la banque et de la finance Les Docks Atrium 103, 10, place de la Joliette 13002 Marseille

CFA des métiers de la banque et de la finance 29, rue du Molinel, BP 98 59028 Lille

CFA des métiers de la banque et de la finance 21-23, boulevard François-Grosso 60000 Nice

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi et particulièrement lorsque ces publics, tels ceux définis dans le préambule du présent accord, ne bénéficient pas d'une qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'[article L. 900-3 du code du travail](#) et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

A ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui permette l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier-repère de la convention collective.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, tel que défini à l'article 12 du titre III du présent accord.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle, validée par la commission paritaire compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque, figure en annexe I du présent accord. Elle pourra être revue ou complétée par cette commission au cours d'une des réunions semestrielles.

Le contrat de professionnalisation est mis en oeuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un accompagnement et un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire. Conformément au dernier alinéa de l'article 12 (Tutorat) cette disposition sera réexaminée lors de la négociation globale.

L'action de professionnalisation est ouverte aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi relevant notamment des métiers-repères de la convention collective.

Elles est également accessible aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans dès leur inscription à l'agence nationale pour l'emploi.

Conformément à la définition des publics prioritaires du préambule du présent accord, les jeunes et les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle, bénéficieront d'une attention particulière.

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés et selon le niveau initial du jeune ou du mandeur d'emploi, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visé l'exige.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1er 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 préparés et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCA Banques qui reçoit le contrat de professionnalisation émet un avis sur la conformité dudit contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation au regard des priorités et des enveloppes budgétaires fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque.

L'action de professionnalisation peut être renouvelée 1 fois, notamment en cas de maternité, maladie, accident du travail ou de trajet ayant entraîné une incapacité de travail du salarié de plus de 4 semaines. Elle peut être renouvelée en cas de défaillance de l'organisme de formation ou prolongée de la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 981-1 du code du travail, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel, ou, à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche, les titulaires du contrat de professionnalisation mentionné à l'[article L. 981-1 du code du travail](#), 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 pro rata 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.

ART.
6

L'action de professionnalisation fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu au titre de l'[article L. 122-2 du code du travail](#) pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 4 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.

ART.
7

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

Le conseil d'administration de l'OPCA Banques affecte une part de son budget d'information à la mise en place de moyens, en lien avec les COPIRE, visant à donner, au salarié en contrat à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée, l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Un suivi de cette mission d'information est effectué par la commission compétente en matière de formation et d'emploi prévue à l'article 8.3 de la convention collective de la banque.

ART.
8

Lors de l'embauche d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation, il est rédigé un contrat écrit qui, outre les mentions légales et réglementaires obligatoires, précise notamment :

- sa nature (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- sa durée lorsque celle-ci est déterminée, ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée ;
- le niveau de formation du bénéficiaire à la signature du contrat ;
- le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visés par l'action de professionnalisation ;
- la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchés ;
- la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée ;
- le nom et l'emploi occupé par le tuteur ou l'interlocuteur prévu au premier alinéa de l'article 12 du présent accord.

SECTION 8

Avenant : Accord du 4 février 2005 relatif aux salaires à compter du 1er février 2005 et aux indemnité de départ à la retraite

Source officielle Légifrance

ART. 1

Dans le cadre de l'article L. 132-12, alinéa 1 du code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la banque, il a été convenu entre les signataires de modifier, en date du 1er février 2005, les annexes VI et VII (annexe VII bis supprimée) de la convention collective de la banque.

En conséquence, les textes ci-joints annulent et remplacent, à compter du 1er février 2005, ceux qui figurent actuellement dans la convention collective.

(1) Avenant étendu, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective de la bourse (arrêté du 29 juin 2005, art. 1er).

ART. 2

En date du 1er juillet 2005, l'article 41 de la convention collective de la banque est rédigé de la façon suivante :

(voir cet article)

L'annexe VIII bis est supprimée.

ART. 3

Le 4e point du 3e alinéa de l'article 31 de la convention collective de la banque est remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

L'article 31 de la convention collective de la banque est complété par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre des relations du travail.

Fait à Paris, le 4 février 2005.

Avenant : Accord du 25 février 2005 relatif aux retraites professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. TITRE IV Compléments de pension des retraites au 31 décembre 1993 (droit de l'affilié ou de ses ayants droit)

Article 10

Les retraités au 31 décembre 1993 continueront de bénéficier au titre de leur activité bancaire d'un total de pensions annuelles qui sera au moins égal au total constaté au 31 décembre 1993 de leurs retraites annuelles afférentes à leur carrière bancaire.

Pour ce faire, à compter du 1er janvier 1994, ils recevront de la caisse un complément de pension égal à la différence, lorsqu'elle sera positive, entre :

a) Leur pension bancaire globale au 31 décembre 1993, revalorisée chaque année au 1er juillet et pour la première fois au 1er juillet 1994, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la sécurité sociale, au point UNIRS et du point AGIRC, dans la mesure où cette évolution dépasserait 1,9 % et à due concurrence de ce dépassement ;

b) Et la somme :

- des pensions servies pour la part reconstituée, au titre des droits acquis jusqu'au 31 décembre 1993 auprès des caisses de retraites bancaires, par l'UNIRS et l'AGIRC, y compris la compensation des abattements prévue en 8 b ;

- de la pension de sécurité sociale imputée en 1993, revalorisée en fonction des coefficients d'actualisation des pensions de sécurité sociale ;

- et éventuellement, des rentes des anciennes caisses et celles résultant de l'ancien article 21 du règlement-type en vigueur jusqu'au 30 juin 1967.

Au cas où la pension bancaire globale viendrait à être inférieure à 80 % de sa valeur en niveau au 31 décembre 1993 revalorisée chaque année au 1er juillet, de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année civile précédente, des pensions de vieillesse de la sécurité sociale, au point UNIRS et au point AGIRC, la règle d'évolution prévue en a s'appliquerait avec un seuil ramené de 1,9 % à 1 %⁶ ;

c) Le comité interbancaire de retraites communiquera chaque année aux caisses de retraites bancaires le pourcentage d'évolution de la pension bancaire globale tel que défini aux alinéas ci-dessus.

ART. 9

La caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM) sont transformées, à compter du 1er janvier 2006, sans constitution d'une nouvelle personne morale, en institutions de gestion de retraite supplémentaire selon les dispositions de la [loi n° 2003-775 du 21 août 2003](#) et des décrets pris pour son application. Les conseils d'administration de la CRPB et de la CRPB DOM sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de prendre toutes les mesures nécessaires à cette transformation statutaire. Le groupe technique paritaire de retraite est tenu informé des dispositions prises.

(1) Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

ART.
10

L'évaluation des engagements des banques adhérentes à la CRPB et à la CRPB DOM est effectuée dès les comptes de l'année 2005 et ensuite chaque année :

- conformément à la norme IAS/IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés ;
- et, pour les banques toujours adhérentes, au prorata constaté pour l'année 1993 (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993) des cotisations versées par celles-ci.

Ces évaluations font l'objet d'un rapport établi par un expert désigné, sur proposition du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus, pour une durée maximale de 3 ans par le conseil d'administration de chaque caisse. Ce rapport est examiné, chaque année, par le groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8 ci-dessus.

ART.
11

En application de l'article 4 ci-dessus, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du code de la mutualité choisie, selon le cas, par le conseil d'administration de la CRPB ou de la CRPB DOM.

Cependant, si une banque adhérente en exprime la demande, la valeur représentative des compléments bancaires non liquidés de ses salariés est versée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du code de la mutualité désignée par elle.

ART.
12

A l'issue des opérations prévues aux articles 4 et 5 et conformément au paragraphe VI de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la valeur représentative résiduelle des actifs d'une part de la CRPB et d'autre part de la CRPB DOM est définitivement et totalement transférée à une institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ou à une entreprise d'assurance régie par le code des assurances ou à une mutuelle régie par le titre II du code de la mutualité par contrat conclu selon le cas par la CRPB ou la CRPB DOM, après avis conforme du groupe technique paritaire de retraite prévu à l'article 8.

(1) Sous réserve des dispositions du décret prévu au paragraphe VI de l'article 116 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 non paru à la date de conclusion du présent accord.

ART.
13

Les paiements des caisses de retraite à la CRPB programmés à compter du 1er janvier 2004 en application de l'article 8 de l'accord d'étape et du titre VIII de l'annexe à l'accord d'étape et consignés dans les règlements desdites caisses sont suspendus.

Le cas échéant, ces versements seront repris à hauteur des besoins si la valeur globale actualisée des engagements calculée selon les méthodes définies à l'article 10 du présent chapitre est supérieure à la valeur des actifs détenus par le ou les organismes retenus selon les dispositions de l'article 12.

L'excédent de l'actif net sur le passif est dévolu au financement, par l'organisme assureur prévu à l'article 12, de garanties mentionnées à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), après information et consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise. Ce financement est opéré par le versement sur un compte ouvert au sein du contrat visé à l'article 12, au nom de chaque entreprise adhérente à la CRPB, au prorata constaté pour l'année 1993 des cotisations versées par celles-ci (en tenant compte des avances de cotisations éventuellement versées en application de l'annexe IX du 15 décembre 1993).

Les versements correspondants sont effectués lorsque la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur, prévu à l'article 12, est supérieure aux engagements calculés selon les dispositions de l'article 10. Dans ce cas, l'organisme assureur procède au versement, selon la règle de répartition indiquée au paragraphe précédent, d'une partie des excédents. Tant que la règle de détermination suivante n'aboutit pas à amener la valeur des actifs détenus par l'organisme assureur, prévu à l'article 12, en dessous du montant des provisions réglementaires qu'il aura à constituer, au titre des engagements visés par le présent accord, le montant de la somme à répartir est calculé comme suit :

- 0 % de la part des actifs qui excède de 0 % à moins de 20 % le montant des engagements ;
- 10 % de la part des actifs qui excède de 20 % à moins de 50 % le montant des engagements ;
- 30 % de la part des actifs qui excède de 50 % à moins de 80 % le montant des engagements ;
- 50 % de la part des actifs qui égale ou excède 80 % du montant des engagements.

Les versements, dont le montant est arrêté selon les règles définies ci-dessus, sont effectués pour la première fois à l'issue des opérations prévues aux articles 4,5, et 9 et ensuite chaque année avant la fin de l'année de la remise du rapport prévu à l'article 10. A défaut pour les entreprises adhérentes de confirmer, dans ce délai, leur acceptation du versement revenant à leur compte, celles-ci sont déchues de leurs droits et les sommes correspondantes sont conservées dans les réserves générales constituées à cet effet par l'organisme assureur prévu à l'article 12.

Après extinction de la totalité des droits des bénéficiaires de la CRPB, la valeur résiduelle des actifs est versée aux institutions régies par le livre IX du code de la sécurité sociale selon la clé de répartition prévue au premier alinéa du présent article.

Les signataires du présent accord constatent :

- qu'un accord dit " accord d'étape " portant sur la " réforme des régimes de retraite de la profession bancaire " conclu le 13 septembre 1993 ci-après désigné " accord d'étape " et son annexe intitulée " Annexe à l'accord professionnel du 13 septembre 1993 portant règlement de caisses de retraites de banques " conclue le 30 novembre 1993 ci-après désignée " annexe à l'accord d'étape " ont modifié le régime des pensions bancaires servies en application de l'annexe IV de la convention collective des banques du 20 août 1952 ;
- que la convention collective du 20 août 1952, l'annexe IV précitée ainsi que l'annexe IX ont fait l'objet d'une dénonciation et ont cessé de trouver application au 1er janvier 2000. Les dispositions de ces deux annexes sont citées dans le présent accord aux fins exclusives de rappeler la qualité et les droits acquis par les actifs, les retraités et les radiés (droits directs et indirects) ;
- que la convention collective de la banque signée le 10 janvier 2000 ne prévoit aucune disposition concernant les retraites professionnelles mais que les dispositions de l'accord d'étape et de l'annexe à l'accord d'étape ont été transcrites dans les règlements des différentes caisses de retraite de la profession et trouvent donc application en vertu desdits règlements ;
- que l'article 116 de la [loi n° 2003-775 du 21 août 2003](#) portant réforme des retraites fait obligation, avant le 1er janvier 2009, aux institutions de retraites supplémentaires dont relèvent les caisses de retraite bancaire, de fusionner ou de se transformer en une institution de prévoyance (IP) ou de se transformer en institution de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) ;
- que la recommandation du Conseil national de la comptabilité d'avril 2003 et la norme IAS-IFRS 19 applicable aux comptes consolidés des groupes bancaires cotés fixent les règles d'évaluation des engagements des entreprises en matière de retraite.

Les signataires du présent accord considèrent que, 11 ans après la signature de l'accord d'étape, il y a lieu :

- de mettre en oeuvre, par le présent accord, certaines mesures concernant en particulier :
- les modalités de calcul et d'évolution du complément bancaire de retraite ;
- la transformation du versement des prestations qui pourront s'effectuer, dans les conditions prévues par l'accord, sous la forme d'un capital unique ;
- la nécessaire transformation statutaire des caisses de retraite bancaire ;
- la dissolution du Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947 ;
- l'instauration d'un groupe technique paritaire chargé d'examiner les conditions de fonctionnement du présent accord ;
- les conditions de gestion et de financement de la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et de la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM) ;
- de recommander aux partenaires sociaux de chaque caisse de retraite d'examiner la situation de certaines catégories de retraités ayant fait valoir leurs droits à la retraite :
- avant le 1er avril 1983 et avant l'âge de 65 ans ;
- au titre de l'article 19 II a et 19 IV du règlement des caisses de retraites de banques en vigueur jusqu'au 31 décembre 1993.

Il a été décidé ce qui suit :

ART.

1

Le présent accord s'applique :

- dans son intégralité aux caisses de retraite des entreprises visées à l'alinéa 2 de l'article premier de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ;
- pour les chapitres I et III au Groupe Banques Populaires ainsi qu'à sa caisse de retraite bancaire.

ART.

2

Le présent accord, conclu en application de l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), a pour objet :

- dans la partie intitulée " chapitre Ier : Dispositions communes " ci-après :
- de modifier les règlements des caisses de retraite bancaire des entreprises visées à l'article 1er, en particulier en ce qui concerne les dispositions relatives au complément bancaire ;
- de supprimer le Fonds commun ;
- de créer un groupe technique paritaire.
- dans la partie intitulée " Chapitre II : Dispositions applicables à la CRPB et à la CRPB DOM ", de fixer, pour la caisse de retraite du personnel des banques AFB (CRPB) et la caisse de retraite du personnel des banques DOM (CRPB DOM), des modalités de fonctionnement.

Table de rachat valable au 1er juillet 2005

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire)

à la valeur du second trimestre

CB/PGB

(en %)

ÂGE

60-62

63-65

66-68

69-71

72-74

75-77

78-80

81-83

84-86

87-89

90-92

93-95

96-98

A partir

de 99

1 - 3 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0

4 - 6 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,7 1,6 1,6 1,6 1,5 1,5 1,4 1,3

7 - 9 2,4 2,5 2,4 2,4 2,4 2,4 2,3 2,3 2,2 2,1 2,0 1,8 1,6

10 - 12 3,2 3,3 3,2 3,3 3,3 3,2 3,2 3,1 3,0 2,8 2,6 2,4 2,1 1,8

13 - 15 4,0 4,0 4,1 4,3 4,3 4,2 4,1 3,9 3,7 3,4 3,1 2,7 2,3 1,9

16 - 18 4,7 4,8 5,2 5,4 5,3 5,2 5,0 4,7 4,3 3,9 3,5 3,0 2,5 2,0

19 - 21 5,6 5,8 6,2 6,5 6,3 6,1 5,8 5,3 4,8 4,3 3,7 3,1 2,6 2,1

22 - 24 6,5 6,9 7,3 7,4 7,2 6,9 6,4 5,8 5,2 4,5 3,9 3,3 2,7 2,1

25 - 27 7,5 7,9 8,2 8,3 8,0 7,5 6,9 6,2 5,5 4,8 4,0 3,4 2,7 2,1

28 - 30 8,5 8,9 9,0 9,0 8,7 8,1 7,3 6,6 5,7 4,9 4,1 3,4 2,8 2,2

31 - 33 9,4 9,7 9,7 9,6 9,2 8,5 7,7 6,8 5,9 5,1 4,2 3,5 2,8 2,2

34 - 36 10,3 10,5 10,3 10,2 9,7 8,9 8,0 7,0 6,1 5,2 4,3 3,5 2,8 2,2

37 - 39 11,0 11,2 10,9 10,6 10,1 9,2 8,2 7,2 6,2 5,3 4,4 3,6 2,9 2,2
40 - 42 11,8 11,8 11,4 11,0 10,4 9,4 8,4 7,4 6,3 5,4 4,4 3,6 2,9 2,2
43 - 45 12,4 12,3 11,8 11,4 10,7 9,7 8,6 7,5 6,4 5,4 4,5 3,7 2,9 2,2
46 - 48 12,9 12,7 12,2 11,7 10,9 9,9 8,7 7,6 6,5 5,5 4,5 3,7 2,9 2,3
49 - 51 13,4 13,1 12,6 12,0 11,1 10,0 8,9 7,7 6,6 5,5 4,6 3,7 2,9 2,3
52 - 54 13,9 13,5 12,9 12,2 11,3 10,2 9,0 7,8 6,7 5,6 4,6 3,7 3,0 2,3
55 - 57 14,3 13,8 13,1 12,4 11,5 10,3 9,1 7,9 6,7 5,6 4,6 3,8 3,0 2,3
58 - 60 14,6 14,1 13,4 12,6 11,7 10,5 9,2 8,0 6,8 5,7 4,7 3,8 3,0 2,3
61 - 63 14,9 14,4 13,6 12,8 11,8 10,6 9,3 8,0 6,8 5,7 4,7 3,8 3,0 2,3
64 - 66 15,2 14,6 13,8 13,0 11,9 10,7 9,4 8,1 6,9 5,7 4,7 3,8 3,0 2,3
67 - 69 15,5 14,8 14,0 13,1 12,0 10,8 9,5 8,2 6,9 5,8 4,7 3,8 3,0 2,3
70 - 72 15,7 15,1 14,2 13,3 12,1 10,8 9,5 8,2 7,0 5,8 4,8 3,8 3,0 2,3
73 - 75 15,9 15,2 14,3 13,4 12,2 10,9 9,6 8,3 7,0 5,8 4,8 3,8 3,0 2,3
76 - 78 16,1 15,4 14,5 13,5 12,3 11,0 9,6 8,3 7,0 5,9 4,8 3,9 3,0 2,3
79 - 81 16,3 15,6 14,6 13,6 12,4 11,1 9,7 8,3 7,1 5,9 4,8 3,9 3,0 2,3
82 - 84 16,5 15,7 14,7 13,7 12,5 11,1 9,7 8,4 7,1 5,9 4,8 3,9 3,1 2,3
85 - 87 16,7 15,8 14,8 13,8 12,6 11,2 9,8 8,4 7,1 5,9 4,8 3,9 3,1 2,3
88 - 90 16,8 16,0 14,9 13,9 12,6 11,2 9,8 8,5 7,1 5,9 4,8 3,9 3,1 2,3
91 - 93 16,9 16,1 15,1 14,0 12,7 11,3 9,9 8,5 7,2 5,9 4,9 3,9 3,1 2,3
94 - 96 17,1 16,2 15,1 14,0 12,8 11,3 9,9 8,5 7,2 6,0 4,9 3,9 3,1 2,3
97 - 100 17,2 16,3 15,2 14,1 12,8 11,4 9,9 8,5 7,2 6,0 4,9 3,9 3,1 2,3

Table de rachat. - Retraite de droits directs

Valable au 1er juillet 2005

TABLE DE RACHAT OBSERVÉE

DROITS DIRECTS

CB/PGB

(en %)

Age

82

83

84

87

88

89

90

93

94

95

96

97

99

100

102

103

104

3 0,3

4 0,7

9 2,4 0,6

11 2,2

13 4,1

18 4,0 2,3

19 1,7 1,9 1,7

20 2,3

22 5,4 2,6

28 2,3

30 1,3

32 2,8

34 4,8 4,2 2,7 2,3 2,3 1,9 1,9 1,1 1,1

56 4,1

60 3,8

Table de rachat. - Reversataires

Valable au 1er juillet 2005

TABLE DE RACHAT OBSERVÉE

RÉVERSION

CB/

PGB

(en

%)

Age

52

65

68

70

71

72

73

74

75

76

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

102

103

4 0,5 0,5

6 1,2

7 2,2

8 2,2 1,1

10 2,6 1,6 1,1 1,0 0,8

12 3,6 3,0 2,2

14 1,3

18 3,9 2,7 1,9

19 3,6 2,9 2,5

20 2,5

22 2,6

23 5,6 4,3 2,6

24 4,6 1,9

25 1,9

26 3,7

29 4,9 2,5

30 3,5

31 1,7

33 4,4 2,8

34 4,8 2,4 2,2

36 9,2

37 3,9

40 5,9 2,9

42 6,0 4,0

46 6,8

48 6,9

50 9,4 9,0 7,7 6,9 5,1 4,7 4,4 4,4 4,1 3,6 3,3 2,7 2,7 2,5 2,1 2,0 1,3 0,8

51 16,2 12,8 11,7 11,0 10,6 10,2 9,8 9,0 8,2 7,3 6,9 6,6 5,4 5,4 5,1 4,0 3,5 3,4 2,9 2,7 2,5 2,4 2,0 1,8 1,5 1,4 0,9

56 6,6

100 10,2

Table de valorisation du complément bancaire préliquidité valable du 1er juillet 2005 au 30 juin 2006

Le barème ci-dessous est exprimé en annuités de pension (complément bancaire)

à la valeur de la prochaine échéance qui suit la valorisation

CB/PGB

(en%)

ÂGE

26-28

29-31

32-34

35-37

38-40

41-43

44-46

47-49

50-52

53-55

56-58

59 et

au-delà

1 - 3 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0

4 - 6 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,1 1,2 1,4 1,6 1,7

7 - 9 1,0 1,0 1,0 1,0 1,0 1,2 1,4 1,5 1,8 2,0 2,3 2,5

10 - 12 1,0 1,0 1,1 1,2 1,4 1,6 1,8 2,0 2,3 2,6 3,0 3,3

13 - 15 1,0 1,2 1,3 1,5 1,7 1,9 2,2 2,5 2,8 3,2 3,7 4,0

16 - 18 1,2 1,4 1,6 1,8 2,0 2,3 2,6 3,0 3,4 3,9 4,4 4,8

19 - 21 1,4 1,6 1,8 2,1 2,4 2,7 3,0 3,4 3,9 4,5 5,1 5,6

22 - 24 1,6 1,8 2,1 2,4 2,7 3,1 3,5 4,0 4,5 5,2 5,9 6,5

25 - 27 1,9 2,1 2,4 2,7 3,1 3,5 4,0 4,6 5,2 6,0 6,8 7,4

28 - 30 2,1 2,4 2,7 3,1 3,5 4,0 4,6 5,2 5,9 6,8 7,8 8,4

31 - 33 2,4 2,7 3,1 3,5 4,0 4,5 5,1 5,8 6,7 7,6 8,7 9,4

34 - 36 2,7 3,0 3,5 3,9 4,4 5,0 5,7 6,5 7,4 8,4 9,5 10,3

37 - 39 3,0 3,4 3,8 4,3 4,9 5,5 6,3 7,1 8,0 9,1 10,3 11,2

40 - 42 3,3 3,7 4,2 4,7 5,3 6,0 6,8 7,6 8,6 9,7 11,0 11,9

43 - 45 3,6 4,0 4,5 5,1 5,7 6,4 7,2 8,1 9,2 10,3 11,6 12,6

46 - 48 3,9 4,3 4,9 5,4 6,1 6,8 7,7 8,6 9,6 10,8 12,2 13,1

49 - 51 4,1 4,6 5,1 5,7 6,4 7,2 8,0 9,0 10,0 11,3 12,6 13,6

52 - 54 4,3 4,8 5,4 6,0 6,7 7,5 8,3 9,3 10,4 11,6 13,1 14,1

55 - 57 4,5 5,0 5,6 6,3 7,0 7,8 8,6 9,6 10,7 12,0 13,4 14,5

58 - 60 4,7 5,2 5,8 6,5 7,2 8,0 8,9 9,9 11,0 12,3 13,8 14,8

61 - 63 4,9 5,4 6,0 6,7 7,4 8,2 9,1 10,1 11,3 12,6 14,1 15,1

64 - 66 5,0 5,6 6,2 6,8 7,6 8,4 9,3 10,4 11,5 12,9 14,3 15,4

67 - 69 5,2 5,7 6,3 7,0 7,8 8,6 9,5 10,6 11,8 13,1 14,6 15,7

70 - 72 5,3 5,8 6,5 7,2 7,9 8,8 9,7 10,8 12,0 13,3 14,8 15,9

73 - 75 5,4 6,0 6,6 7,3 8,1 8,9 9,9 11,0 12,2 13,5 15,0 16,2

76 - 78 5,5 6,1 6,7 7,4 8,2 9,1 10,0 11,1 12,3 13,7 15,2 16,4

79 - 81 5,6 6,2 6,8 7,5 8,3 9,2 10,2 11,3 12,5 13,9 15,4 16,6

82 - 84 5,7 6,3 6,9 7,6 8,4 9,3 10,3 11,4 12,6 14,0 15,6 16,7

85 - 87 5,8 6,4 7,0 7,7 8,5 9,4 10,4 11,5 12,8 14,2 15,8 16,9

88 - 90 5,8 6,4 7,1 7,8 8,6 9,5 10,5 11,7 12,9 14,3 15,9 17,1

91 - 93 5,9 6,5 7,2 7,9 8,7 9,6 10,6 11,8 13,0 14,4 16,0 17,2

94 - 96 6,0 6,6 7,3 8,0 8,8 9,7 10,7 11,9 13,1 14,6 16,2 17,4

97 - 100 6,1 6,7 7,3 8,1 8,9 9,8 10,8 12,0 13,2 14,7 16,3 17,5

ART. 3

Les dispositions du présent article visent tous les bénéficiaires de droits directs, quelle que soit la date de liquidation de leur retraite.

Le terme " 80 % " mentionné dans les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 b de l'annexe à l'accord d'étape (texte de l'art. 10 annexé aux fins exclusives de rappeler les modalités de calcul et de versement des compléments bancaires) est remplacé par le terme " 87 % ", sauf si lesdits règlements prévoient un taux égal ou supérieur (1).

Les dispositions des règlements qui ont transposé l'article 10 a de l'annexe à l'accord d'étape sont complétées par la phrase suivante : " Toutefois, si la pension bancaire globale brute ramenée à une mensualité est égale ou inférieure à 85 % de la valeur mensuelle du SMIC brut pour un salarié à temps plein au 1er juillet de l'année considérée, la pension bancaire globale est revalorisée de la totalité de la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC. Cette disposition est applicable à tous les retraités de droits directs et devant justifier de 35 ans de services bancaires au 31 décembre 1993. "

La valeur des compléments bancaires non liquidés au 31 décembre 2004 est majorée de façon exceptionnelle et forfaitaire de 5 % au 1er janvier 2005. La valeur de ce complément évoluera ensuite, jusqu'à sa transformation prévue à l'article 4 ci-après, conformément aux règlements des caisses de retraite qui ont transposé l'article 12 de l'annexe à l'accord d'étape.

(1) Cette disposition permettra ainsi aux personnes ayant liquidé leur pension de retraite avant le 1er janvier 1994 et remplissant les conditions prévues par cet alinéa de bénéficier dès le 1er juillet 2005, pour la revalorisation de leur pension bancaire globale d'une imputation sur la moyenne arithmétique des taux d'évolution en niveau, de l'année précédente, des pensions vieillesse de la sécurité sociale, du point ARRCO et du point AGIRC réduite de 1,9 % à 1 %.

Avant le 1er janvier 2007, pour chaque bénéficiaire non retraité, salarié en activité ou radié, d'un complément bancaire, la valeur actuarielle représentative de celui-ci fera l'objet d'une évaluation tenant compte de l'incidence du coût de la réversion. Les sommes correspondantes seront versées par la caisse de retraite à un organisme assureur (institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, entreprise d'assurance régie par le code des assurances ou mutuelle régie par le titre II du code de la mutualité) dans le cadre d'un contrat collectif dont l'objet est l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables au bénéficiaire à compter de la date de liquidation de sa pension dans le régime général d'assurance vieillesse soit par l'acquisition d'une rente viagère différée, soit par la constitution d'une épargne qui sera obligatoirement convertie en rente viagère, soit dans le cadre d'une opération régie par l'[article L. 441-1 du code des assurances](#), par l'[article L. 932-24 du code de la sécurité sociale](#) ou par l'[article L. 222-1 du code de la mutualité](#).

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en oeuvre les dispositions de l'alinéa précédent, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. A défaut d'accord ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

Le choix du ou des organismes assureurs ainsi que les dispositions contractuelles sont arrêtés par accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par le conseil d'administration de chaque caisse de retraite.

La valeur représentative du complément bancaire, déterminée selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur à la prochaine échéance de paiement qui suit l'évaluation) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est valable à partir du 1er juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1er juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après. Pour tenir compte de la majoration du complément bancaire préliquidé prévue au dernier alinéa de l'article 3, la valeur représentative du complément bancaire telle qu'elle résulte de l'application du barème est majorée de 5 %.

La caisse de retraite informe les bénéficiaires du présent article :

- des modalités de l'évaluation de la valeur actuarielle représentative de leur complément bancaire (le modèle de cette note d'information sera élaboré ultérieurement et soumis préalablement pour avis au groupe technique prévu à l'article 8 ci-après) ;
- des coordonnées de l'organisme assureur chargé de gérer le capital unique transféré et toutes références permettant d'identifier ce capital ;
- des conditions de paiement de la rente viagère.

A titre exceptionnel, les caisses de retraites bancaires peuvent proposer aux retraités de bénéficier des dispositions du premier alinéa du présent article. Dans ce cas, la valeur représentative de leur complément bancaire est déterminée selon le barème prévu à l'article 5 ci-après et le paiement de la rente est à effet immédiat.

ART.**5**

Les bénéficiaires des pensions directes ou de réversion peuvent opter pour un versement unique de leur complément bancaire. Cette possibilité doit leur être offerte par leur caisse de retraite en une seule fois ou de manière étalée en fonction du nombre de personnes concernées et du montant des engagements et dans tous les cas avant le 1er janvier 2007.

La valeur du versement unique tenant compte de l'incidence du coût de la réversion, déterminé selon les règles définies par l'accord d'étape, est exprimée en annuités de pension (valeur au second trimestre) suivant le barème figurant en annexe du présent accord. Ce barème est applicable au 1er juillet 2005. Il sera ensuite révisé chaque année, avec effet au 1er juillet, par un expert désigné et pris en charge par l'AFB et soumis préalablement pour avis au groupe technique paritaire prévu à l'article 8 ci-après.

Chaque bénéficiaire des dispositions du présent article est informé par sa caisse de retraite des modalités d'exercice de l'option de versement d'un capital unique et bénéficie d'un délai de réflexion de 6 semaines pour exprimer son choix qui est alors irréversible. Si l'intéressé n'exprime aucun choix au terme de ce délai, le complément bancaire continue à lui être versé en tenant compte des dispositions de l'article 3.

Dans le cas où les caisses ne disposent pas des actifs suffisants pour mettre en oeuvre les dispositions des alinéas précédents, une négociation est engagée au niveau de l'entreprise pour aménager ces dispositions en fonction de la situation de la caisse. A défaut d'accord ces dispositions ne s'appliquent pas. En tout état de cause, ces dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas aux caisses qui ont dû réduire les pensions des retraités en application de dispositions de leur règlement issues de l'article 9 de l'annexe à l'accord d'étape du 13 septembre 1993.

ART.**6**

Les bénéficiaires des articles [L. 351-1-1](#) (carrières longues) et [L. 351-1-3](#) (travailleurs handicapés) du code la sécurité sociale peuvent demander la liquidation de leur complément bancaire avant 60 ans et au plus tôt au jour de la liquidation de leur pension de sécurité sociale à taux plein selon les dispositions contenues dans le présent accord, et en particulier dans les articles 3 et 4 ci-dessus.

ART.**7**

Les parties signataires du présent accord décident de supprimer, à compter du 1er juillet 2005, le Fonds commun chargé de liquider et de payer les retraites bancaires résiduelles des personnels des banques disparues avant 1947.

Chaque bénéficiaire du Fonds commun (droits directs et pensions de réversion) percevra au moment de la dissolution un capital dont le montant, exprimé en annuités de pension (valeur au second trimestre 2005), sera calculé en fonction des barèmes figurant en annexe du présent accord.

Un appel de fonds destiné à payer ce capital sera effectué auprès des caisses de retraite bancaire - à l'exception de celle du groupe Banques populaires - selon la même clé de répartition que celle adoptée jusqu'à ce jour pour le versement des pensions, c'est-à-dire au prorata des cotisants inscrits au 31 décembre 1993.

ART.**8**

En application de l'article 7 de la convention collective de la banque, un groupe technique paritaire de retraite est constitué. Il comprend 20 membres, 10 membres représentant les employeurs et 10 représentant les salariés à raison de 2 représentants par organisation syndicale représentative dans la profession bancaire. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Le groupe technique paritaire de retraite se réunit au moins une fois par an. Il examine les conditions de fonctionnement du présent accord.

Il est plus particulièrement compétent pour les dispositions visées dans les articles 3 (disposition du 3e paragraphe) 4, 5, 9, 10, 12 et 14.

ART.
15

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues aux articles [L. 132-7](#) et [L. 132-8](#) du code du travail.

Fait à Paris, le 25 février 2005.

Avenant : Accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite (1)

Source officielle Légifrance

ART.

2

L'employeur peut procéder à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'[article L. 351.1 du code de la sécurité sociale](#), et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

NOTA : Arrêté du 18 juillet 2005 :

Avenant étendu, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la bourse.

ART.

2

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cette possibilité peut être mise en oeuvre lorsque le salarié atteint l'âge fixé au premier alinéa de l'[article L. 351-1 du code de la sécurité sociale](#) ou avant cet âge lorsque le salarié peut bénéficier des dispositions prévues aux articles [L. 351-1-1](#) ou [L. 351-1-3](#) du même code. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

Pendant les 7 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier des dispositions prévues aux articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale peut déroger aux délais prévus dans l'article 3.1 de l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite, après information et accord écrit du salarié, et dans le respect des dispositions légales.

a) Cet accord a, par essence, un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord ; en effet, l'article 16 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites limite à la seule branche la possibilité de déroger à l'âge de mise à la retraite actuellement fixé à 65 ans. Les entreprises conservent en revanche la possibilité, prévue au 1er alinéa de l'[article L. 132.23 du code du travail](#), de mettre en oeuvre des dispositions plus favorables pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.

b) La procédure de mise à la retraite prévue à l'article 3.1 de l'accord doit être mise en oeuvre de façon loyale et ainsi permettre de prendre en considération les préoccupations personnelles, professionnelles et familiales des salariés concernés ainsi que la recherche de solutions satisfaisantes pour les 2 parties tel, le cas échéant, le report de la mise à la retraite de quelques mois.

Dans le cas où l'employeur procède à la mise à la retraite à l'issue de la procédure prévue à l'article 3.1 contre l'avis du salarié, celui-ci peut faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle en saisissant la commission paritaire de recours prévue à l'article 8.2 ou à l'annexe II de la convention collective de la banque et dont le champ d'application est ainsi étendu à ce cas particulier. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27.1 de la convention collective de la banque et produit des effets identiques.

c) Pendant les 7 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié dans le cadre de l'article 2 peut déroger aux délais prévus dans l'article 3.1, après information et accord écrit du salarié, et dans le respect des dispositions légales.

d) Un rendez-vous paritaire aura lieu à la mi-2007 en vue d'améliorer, sur la base du bilan visé à l'article 4, les contreparties en termes d'emploi, par exemple en prolongeant au-delà du 31 décembre 2007 les obligations prévues à l'article 3.2 jusqu'à cette date. Les partenaires sociaux de la branche procéderont ensuite à un réexamen triennal de l'application de l'accord.

e) Les seniors (salariés âgés d'au moins 45 ans) sont considérés comme un public prioritaire pour la formation continue dans les banques et notamment pour les périodes de professionnalisation financées par l'OPCA Banques.

f) L'entretien prévu au 3e alinéa de l'article 3.3 de l'accord doit avoir lieu le plus en amont possible, c'est-à-dire entre 45 et 50 ans. A cette occasion la formation ainsi que d'autres outils peuvent être envisagés si le salarié le souhaite, notamment un bilan de compétence.

Les salariés de plus de 50 ans à la date d'application de l'accord doivent aussi bénéficier de cet entretien.

Pour les salariés nés jusqu'au 31 décembre 1951 au plus tard-sans préjudice des dispositions de l'accord du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques : " Observatoire et professionnalisation " et sans préjuger du résultat des négociations de branche sur la formation professionnelle en cours à la date de signature du présent accord-, les formations arrêtées au cours de cet entretien se déroulent pendant le temps de travail. Lors du rendez-vous paritaire, prévu au d du présent article, sera examinée la possibilité d'étendre le déroulement de ces formations pendant le temps de travail à d'autres catégories de seniors.

g) En cas de mise à la retraite, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite correspondant à l'indemnité prévue à l'[article L. 122-14-13 alinéa 2 du code du travail](#) majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

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

h) En cas d'importante modification de l'environnement juridique, fiscal et social relatif au départ ou à la mise à la retraite les termes de l'accord seront rediscutés paritairement.

Fait à Paris, le 29 mars 2005.

(1) La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

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

Article 3.1

Information et échange de vues préalables

Lorsque l'employeur envisage de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans, il lui propose un entretien au moins 7 mois avant la date prévue de mise à la retraite. Lors de cet entretien, le salarié fait part de ses demandes et peut faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle. L'employeur prend sa décision après examen des éléments discutés et notifie celle-ci au moins 5 mois avant la date envisagée de mise à la retraite.

Dans les 10 jours suivant cette notification, le salarié a la faculté de former un recours en sollicitant un nouvel entretien auprès d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou du supérieur hiérarchique de la personne, qui a mené le premier entretien, qui procède à un nouvel examen de la situation de manière à ce que, dans ce cas, la décision finale soit notifiée au moins 3 mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Lors de ce second entretien, l'intéressé peut se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un membre du personnel.

Article 3.2

Contreparties emploi

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en oeuvre au niveau de l'entreprise. Les embauches compensatrices en contrat à durée indéterminée seront privilégiées.

L'employeur doit remplir l'une des 2 obligations suivantes :

-soit conclure 2 contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour 3 mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2007, puis pour la période suivante conclure 2 contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour 4 mises à la retraite. Le second contrat peut être un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation ou tout autre type de contrat de formation en alternance ;

-soit conclure un contrat à durée indéterminée pour 2 mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31 décembre 2007, puis pour la période suivante un contrat à durée indéterminée pour 3 mises à la retraite.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques (telles que définies à l'article 48 alinéa 3 de la convention collective de la banque) pourront ne pas compenser les mises à la retraite intervenant dans ce cadre.

Les contreparties prévues aux troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent pas quand l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, prévu à l'[article L. 321-4-1 du code du travail](#), à compter de la convocation des instances représentatives du personnel à la première réunion prévue à l'article 29.2 a de la convention collective de la banque et ce jusqu'à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'exécution de la dernière mesure du plan.

Le respect de cette obligation s'apprécie à l'issue d'un délai de 6 mois suivant la mise à la retraite déclenchant le seuil de la contrepartie. L'embauche peut aussi intervenir dans les 6 mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur communiquera au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un bilan de mises à la retraite avec contrepartie d'embauche lors de la réunion annuelle prévue à l'[article L. 432-4 du code du travail](#).

Article 3.3

Formation et gestion des carrières

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la formation professionnelle quel que soit leur âge, en particulier pour maintenir leur niveau de compétence. Le suivi de la mise en oeuvre de ce principe sera réalisé dans le cadre des articles [L. 934-4](#) et [D. 932-1](#) du code du travail.

Afin d'adapter ou de développer les compétences des seniors (salariés âgés de plus de 45 ans), des dispositions spécifiques ont été prises dans l'accord professionnel du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation s'inscrivant dans les plans de formation des entreprises.

En outre, l'employeur propose à chaque salarié, au plus tard avant l'âge de 58 ans (1), un entretien ayant pour objet d'envisager la suite de sa carrière professionnelle et éventuellement les moyens afférents à mettre en oeuvre en termes de formation professionnelle.

(1) Cette disposition est applicable pour les salariés ayant moins de 58 ans à la date de mise en vigueur de l'accord.

ART.

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'[article L. 122-14-13 du code du travail](#) (art. 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Il a pour objet de permettre la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans et avant 65 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en oeuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Cet accord a notamment pour objectif, pour les salariés et les entreprises, d'organiser une transition avec le système antérieur dans le contexte d'un recul naturel (en raison de l'âge plus élevé d'entrée dans la vie active) et légal (effet de la loi portant réforme des retraites) de l'âge de cessation de la vie active (départ ou mise à la retraite).

(1) Avenant étendu, à l'exclusion des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application de la bourse (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

ART.

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'[article L. 122-14-13 du code du travail](#) (art. 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Il a pour objet de permettre la mise à la retraite des salariés avant 65 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en oeuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Cet accord a notamment pour objectif, pour les salariés et les entreprises, d'organiser une transition avec le système antérieur dans le contexte d'un recul naturel (en raison de l'âge plus élevé d'entrée dans la vie active) et légal (effet de la loi portant réforme des retraites) de l'âge de cessation de la vie active (départ ou mise à la retraite).

ART.

4

Un bilan des embauches compensatrices obtenues grâce à l'application du présent accord sera effectué, au plus tard le 30 juin 2007, et ensuite tous les 3 ans au niveau de la branche dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire de la banque.

Les conditions d'application du présent accord sont précisées à l'article 5 ci-après.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail ; il entrera en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

1

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E appelés ci-après " employeur ".

Les cessations d'activité intervenant en application d'un accord professionnel mentionné à l'[article L. 352-3 du code du travail](#) ou d'une convention conclue en application du 3° de l'[article L. 322-4 du code du travail](#) ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la [loi n° 2003-775 du 21 août 2003](#) portant réforme des retraites ne sont pas visées par le présent accord.

Avenant : Accord du 8 mars 2010 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les dispositions de l'annexe V de la convention collective de la banque pris en application de son [article 35](#) sont remplacées par celles figurant en annexe du présent accord.

ART.

2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2011. Son extension sera demandée au ministre chargé du travail.

ART.

En application des dispositions de l'[article 5 de l'accord salarial du 24 novembre 2008](#) et de l'article 2 de l'accord du 11 janvier 2006, les partenaires sociaux ont examiné les évolutions à prendre en compte dans la liste des métiers repères et exemples d'emplois types figurant dans l'annexe V de la convention collective de la banque. Ces travaux ont abouti à réviser la liste non exhaustive des métiers repères illustrant la grille de classification de la convention collective de la banque ([titre IV, chapitre Ier](#)).

Titre IV

Gestion des ressources humaines

Chapitre Ier

Classification

Métiers repères

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

Traitement des opérations bancaires

Gestionnaire de back office :

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...

Spécialiste des opérations bancaires :

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...

Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires :

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back office marchés, responsable de back office grandes entreprises, responsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux...

Risques et contrôle

Analyste risques :

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits...

Contrôleur périodique/permanent :

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne...

Gestion administrative. – Logistique. – Immobilier

Gestionnaire administratif/secrétaire :

Secrétaire, assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative...

Technicien logistique/immobilier :

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité...

Responsable/animateur d'unité ou expert logistique :

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

Commercial

Chargé d'accueil et de services à la clientèle :

Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur...

Chargé de clientèle particuliers :

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller...

Chargé de clientèle professionnels :

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels...

Chargé de clientèle entreprises :

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels-associations, chargé de développement clientèle entreprises...

Conseiller en patrimoine :

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier...

Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail) :

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger...

Opérateur de marché :

Vendeur produits de marché (sales), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste...

Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers :

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique...

Informatique. – Organisation. – Qualité

Informaticien/chargé de qualité :

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur-spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode...

Responsable informatique/organisation/qualité :

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients SI, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode...

Juridique. – Fiscalité

Juriste/fiscaliste :

Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières...), chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal...

Contrôle de gestion

Contrôleur de gestion :

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

Comptabilité

Technicien comptabilité/finances :

Assistant comptabilité/finances, chargé de comptabilité, chargé de traitements comptables, aide-comptable...

Spécialiste/responsable comptabilité/finances :

Chargé d'études comptabilité/finances, analyste comptabilité/finances, contrôleur comptabilité/finances, responsable comptabilité/finances, responsable financier...

Ressources humaines

Technicien ressources humaines :

Gestionnaire paie/administration du personnel, gestionnaire formation, assistant ressources humaines, infirmier...

Spécialiste/responsable ressources humaines :

Conseiller recrutement, gestionnaire ressources humaines, responsable gestion de l'emploi, responsable ressources humaines, conseiller relations écoles, responsable rémunération, gestionnaire relations sociales, responsable relations sociales, animateur formation, concepteur de formation, responsable formation, responsable développement ressources humaines, responsable paie/administration du personnel, médecin, assistant social, responsable service social...

Marketing. – Communication

Gestionnaire marketing/communication :

Assistant développement commercial, gestionnaire base de données, chargé de promotion des ventes, animateur de marché.

Spécialiste/responsable marketing/communication :

Chargé d'études marketing, chef de produit, responsable de produits, responsable de marché, responsable marketing, chargé de communication interne/externe, responsable communication, responsable animation de marché...

ART.

Positionnement des métiers repères dans la grille de classification

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office	X (1)	X	X	X	X	X					
Spécialiste des opérations bancaires				X(1)	X	X	X	X			
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires						X	X	X	X	X	X
Analyste risques					X	X	X	X	X	X	
Contrôleur périodique/permanent						X (2)	X	X	X	X	X
Gestionnaire administratif/secrétaire			X	X	X	X	X	X			
Technicien logistique/Immobilier	X (1)	X	X	X	X	X	X	X			
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique						X	X	X	X	X	X
Chargé d'accueil et de services à la clientèle		X	X	X	X	X					
Chargé de clientèle particuliers			X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle professionnels					X (1)	X	X	X	X		
Chargé de clientèle entreprises						X	X	X	X	X	
Conseiller en patrimoine						X (1)	X	X	X	X	
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)						X	X	X	X	X	X
Opérateur de marché								X	X	X	X
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers								X	X	X	X
Informaticien/chargé de qualité					X	X	X	X	X		
Responsable informatique/organisation/qualité							X	X	X	X	X
Juriste/fiscaliste							X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion						X (1)	X	X	X	X	X
Technicien comptabilité/finances				X	X	X	X	X			
Spécialiste/responsable comptabilité/finances						X	X	X	X	X	X
Technicien ressources humaines					X	X	X	X			
Spécialiste/responsable ressources humaines							X	X	X	X	X
Gestionnaire marketing/communication					X	X	X	X	X		
Spécialiste/responsable marketing/communication							X	X	X	X	X

(1) Le positionnement à ce niveau correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

(2) Ce premier niveau ne concerne pas les salariés expérimentés dans les emplois types de ce métier repère ni les salariés intégrant cette activité avec une expertise métier ; il correspond à la période nécessaire pour acquérir et démontrer la maîtrise du poste, telle qu'appréciée par l'entreprise, notamment au travers de l'entretien d'évaluation professionnelle prévue à l'article 36 de la convention collective de la banque.

SECTION 12

Avenant : Avenant du 27 septembre 2010 relatif à l'article 59 « Absences pour événements familiaux »

Source officielle Légifrance

ART.

Les signataires, par le présent avenant, décident d'étendre des dispositions de la [convention collective de la banque du 10 janvier 2000](#) aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité (dénommé Pacs dans les articles ci-après).

ART.

1er

L'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié comme suit :

« Article 59.1 Autorisation d'absence

	Jours ouvrés (1)
Mariage ou union par Pacs (2) du salarié	5
Mariage des descendants	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par Pacs)	2
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
(1) Les salariés à temps partiel ou travaillant en modulation bénéficient des mêmes droits à absence que les salariés à temps plein selon les modalités de décompte propres à leur employeur.	
(2) En cas de mariage, postérieur à la conclusion d'un Pacs, avec le même partenaire, il ne peut y avoir une deuxième ouverture de droits.	

Les autres alinéas de l'article 59.1 demeurent inchangés.

« Article 59.2 Rémunération »

Sans changement.

ART.

2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er novembre 2010.

Les parties signataires conviennent de présenter le présent avenant à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Avenant : Accord du 27 septembre 2010 relatif à la mise en place de la commission paritaire

Source officielle Légifrance

ART.

En application des dispositions issues de la [loi du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les signataires du présent accord conviennent que la commission paritaire de la banque peut, dans les conditions précisées ci-dessous, se réunir en formation « Approbation ».

Les modalités de fonctionnement de cette nouvelle formation, détaillées ci-après, complètent les dispositions énoncées à l'article 8 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Le présent accord fixe la mission, la composition et régit les règles de fonctionnement de la commission paritaire de la banque en formation « Approbation » (dénommée CPBA ci-après) dans le cadre des [dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail](#).

ART.**1er**

La CPBA émet un avis sur la validité des accords conclus (1) par le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou à défaut la délégation du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés. [\(2\)](#)

Elle contrôle exclusivement que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire de branche compétente dûment saisie doit alors se prononcer sur la validité de l'accord au plus tard dans les 4 mois qui suivent sa transmission.

(1) A l'exception des accords mentionnés à l'[article L. 1233-21 du code du travail](#).

(2) Le premier alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail aux termes desquelles ce sont les représentants élus du personnel qui peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

(Arrêté du 26 avril 2011, art. 1er)

ART.**2**

La commission paritaire de la banque en formation « Approbation » se compose, d'une part, des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (1 titulaire et 2 suppléants par organisation) et, d'autre part, des représentants des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Le suppléant siège en cas d'indisponibilité du titulaire, qu'il remplace alors dans l'ensemble de ses prérogatives.

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

La CPBA se réunit lorsqu'elle a valablement été saisie d'une demande de validation dans le respect des [dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail](#).

3.1. Seules les entreprises relevant du champ de la convention collective de la banque en application de son article 1er peuvent valablement saisir la commission paritaire de la banque en formation « Approbation ». A défaut, les entreprises se verront notifiées un avis de rejet de leurs demandes pour incompétence de la CPBA.

3.2. La saisine se fait par courrier en recommandé avec demande d'avis de réception ou par tout autre moyen permettant de s'assurer de la date de début du délai de 4 mois dont la CPBA dispose pour se prononcer en application des règles en vigueur.

3.3. La demande de saisine doit comprendre les documents suivants :

- un exemplaire original de l'accord signé ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections de l'instance représentative du personnel signataire faisant apparaître la qualité des signataires ;
- le cas échéant, un procès-verbal de l'instance représentative du personnel validant l'éventuel mandat de signature de l'accord ;
- une attestation de l'employeur certifiant :
 - d'une part, que les effectifs de l'entreprise sont bien inférieurs à 200 ;
 - d'autre part, qu'il n'existe pas de délégués syndicaux au moment de la négociation et de la signature de l'accord, ni au sein de l'entreprise, ni au sein de l'établissement ;
- et enfin que les organisations syndicales représentatives de branche ont bien été informées de la décision de l'entreprise d'engager des négociations, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le délai de 4 mois dont la CPBA dispose pour se prononcer débute à la date de réception par le secrétariat de la commission paritaire de la banque de la demande de validation, accompagnée a minima de l'accord signé à examiner. Le secrétariat de la commission paritaire de la banque répond au plus tard sous 10 jours ouvrés :

- soit que la CPBA est incompétente et doit rejeter la demande, sans nécessité de se réunir, l'entreprise ne relevant pas de droit de l'application de la convention collective de la banque ;
- soit, dans les autres cas, en accusant réception de la demande et en indiquant la date de réunion de la CPBA alors fixée. Cet avis de réception peut, le cas échéant, s'accompagner d'une demande de complément de pièces.

Dans tous les cas (saisine rejetée ou acceptée), le secrétariat en informe les organisations syndicales représentatives de branche en leur adressant une copie de la réponse motivée.

L'entreprise dispose d'un délai maximum de 3 semaines pour transmettre l'ensemble des éléments requis, cités au point

3.3. L'absence d'un de ces éléments entraîne l'ajournement de la réunion de la CPBA qui ne pourrait se prononcer sur la validité de l'accord. Une nouvelle saisine de demande d'approbation du même accord est alors possible dans les mêmes conditions.

En toutes hypothèses, la réunion de la CPBA se tient dans un délai de 2 mois à compter de sa saisine régulière, c'est-à-dire lorsque la saisine comprend la totalité des pièces précitées.

Le secrétariat de la commission paritaire de la banque adresse aux membres concernés le dossier complet au moins 4 semaines avant la date fixée pour la réunion paritaire d'examen.

Après vérification que les éléments permettant à la CPBA de se prononcer valablement sont réunis et que l'accord a été soumis à l'examen paritaire d'approbation, les délégations – syndicale, d'une part, et patronale, d'autre part – émettent chacune leur avis respectif, à l'issue de la réunion.

La CPBA émet :

- soit un avis favorable ;
- soit un avis défavorable.

L'approbation est donnée en cas d'avis favorable des deux délégations. Pour que l'accord de la délégation syndicale soit réputé acquis, il faut que les deux conditions ci-dessous soient réunies :

1. Une ou plusieurs organisations émettent un avis favorable sur la validité de l'accord soumis à la CPBA ;
2. Une majorité d'organisations ne s'y oppose pas.

Faute d'avis favorable, l'accord est réputé non écrit.

En cas d'avis défavorable, le procès-verbal exprime les positions des délégations syndicale et patronale.

Par contre, à défaut de décision dans le délai de 4 mois, à réception de la saisine, l'accord est réputé avoir été validé, en application des [dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail](#).

Les décisions de la CPBA ne sont pas susceptibles de recours.

Le secrétariat notifie la décision de la CPBA par courrier recommandé avec demande d'avis de réception au demandeur et, le cas échéant, à l'employeur, avec copie aux membres de la CPBA ayant siégé.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour réexaminer les modalités d'expression de l'accord de la délégation syndicale, fixées au 3e alinéa du présent article, en cas de modification de la législation concernant les conditions de validité des accords ou lorsque les nouvelles dispositions concernant la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles seront entrées en vigueur, et au plus tard le 31 décembre 2013.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du dépôt de l'accord à l'exception des articles 3 et 4 qui s'appliqueront aux saisines reçues à partir du 1er janvier 2011.

Les parties conviennent de présenter le présent accord à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

SECTION 14

Avenant : Accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail

Source officielle Légifrance

1.1. Cadre

Le champ de l'accord concerne les actes de harcèlement et de violence au travail commis, à l'occasion de relations professionnelles entre :

- les salariés d'une même entreprise ;
- les salariés et des tiers concourant de façon habituelle à l'activité de l'entreprise.

Le harcèlement :

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont expressément sanctionnés par la loi française, y compris pénalement.

1.2. Définitions et caractéristiques des formes de harcèlement

Le harcèlement moral :

Définition ([L. 1152-1](#) du code du travail) : aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Sanction pénale : (art. [222.33.2](#) du code pénal) le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- « des faits répétés » : un seul acte ne caractérise donc pas systématiquement le harcèlement ;
- « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non-salarié.

Le harcèlement sexuel :

Définition (L. 1153-1 du code du travail) : les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits.

Sanction pénale : ([art. 222-33 du code pénal](#)) Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni de 1 an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Sont donc constitutifs du harcèlement sexuel :

- « des agissements à connotation sexuelle » : tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- « dans le but d'obtenir » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers tel que précisé ci-dessus à l'article 1.1 « Cadre ».

1.3. Caractéristiques et formes de la violence au travail

La violence au travail :

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La

violence au travail peut se traduire par des agressions verbales, comportementales, physiques...

Sanctions pénales :

Les actes de violence au travail peuvent prendre la forme :

D'agressions verbales :

- injures (R. 621-2 du code pénal) ;
- insultes (R. 624-4 et 132-77 du code pénal) ;
- d'ordre général ;
- racistes ;
- discriminatoires.
- menaces :
- de mort sans ou sous conditions (222-17 et 222-18 du code pénal) ;
- autres menaces – intimidations (R. 623-1 du code pénal) ;
- de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal).

D'agressions comportementales :

- harcèlement (222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal)
- chantage (312-10 et 312-11 du code pénal) ;
- bruits et tapages injurieux (R. 623-2 du code pénal) ;
- destructions et dégradations (actes) (322-1, R. 635-1 du code pénal) ;
- obstruction et séquestration (431-1 et 224-1 du code pénal).

D'agressions physiques :

- violences légères (art. s R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du code pénal) ;
- coups et blessures volontaires (Notion d'intention) ;
- [articles R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du code pénal](#) ;
- [articles 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du code pénal](#) ;
- homicides (art. s 221-1 et suivants et 221-6 et suivants du code pénal).

1.4. Dispositions communes

L'employeur est tenu, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles se manifestent notamment :

- de façon verbale ou écrite ;
- par leur caractère psychologique, physique et/ ou sexuel ;
- par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques ;
- entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise ;
- par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

Afin de prévenir les actes de harcèlement et de violence au travail, cet accord décline un certain nombre de dispositions visant à préserver la santé et la sécurité au travail par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes. Des mesures doivent être adoptées par les entreprises pour prévenir, réduire et dans la mesure du possible supprimer ces agissements. Dans cette perspective, il convient aux entreprises de mettre en place des dispositifs spécifiques, tels que :

a) Adopter un dispositif d'information et de sensibilisation

Sont concernés : l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement, le personnel des services de santé au travail et de ressources humaines, les représentants du personnel ainsi que les tiers travaillant habituellement dans l'entreprise,

Objectifs et contenu

Informar tous les acteurs pouvant contribuer à prévenir ces agissements.

Contribuer à la compréhension des phénomènes de harcèlement et de violence au travail en les explicitant (définition, identification).

Alerter sur les facteurs, les comportements pouvant conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

Inviter à la vigilance l'ensemble des salariés, y compris l'encadrement et les représentants du personnel et en particulier les membres du CHSCT et le personnel des services de ressources humaines et de santé au travail.

Etre attentif au développement de comportements inacceptables notamment par un détournement du pouvoir d'organisation du travail.

Informar sur les mesures de prévention et les dispositifs d'accompagnement des salariés victimes.

Informar les équipes de travail sur les dispositifs de l'entreprise en matière d'organisation et de processus concernant leurs conditions et environnement de travail.

Accompagner, par une communication adaptée, les changements profonds de l'entreprise, tels que les fusions/absorptions ou les restructurations.

Moyens

Par tout moyen et support à disposition de l'entreprise, décidés par elle en fonction de son contexte, par exemple :

Rédaction et communication d'un document ou d'une charte de référence.

Réunions d'information/de sensibilisation à destination des différents acteurs (membres des services de santé, personnel des services de ressources humaines, représentants du personnel, personnel d'encadrement, autres membres du personnel) qui peuvent être animées par le personnel des services de santé et des ressources humaines ou par des intervenants externes qualifiés.

Ces sujets peuvent être abordés à l'occasion des réunions de service.

Cette problématique peut également être évoquée lors des visites médicales périodiques ou effectuées à la demande du salarié ou de l'employeur.

Lors de toute modification importante de structure : au-delà du dialogue social avec les instances de représentation du personnel, l'entreprise est invitée à dispenser une information adaptée à destination de l'encadrement et des salariés.

L'entreprise informe les représentants du personnel des moyens mis en œuvre ; cette information contribue à promouvoir les méthodes de prévention de ces phénomènes.

En outre, l'AFB va mettre à disposition des entreprises de la branche une brochure élaborée, après échanges avec les partenaires sociaux.

b) Aménager de façon appropriée les dispositifs de formation

Sont concernés : les membres des services de santé au travail, les représentants des services de ressources humaines, les représentants du personnel et le personnel d'encadrement.

Objectif et contenu

Former progressivement les différents acteurs et en priorité le personnel d'encadrement pour leur permettre de prévenir, d'identifier, de comprendre, de gérer les phénomènes de harcèlement et de violence au travail et d'assister les personnes qui en sont victimes.

Afin d'aider l'encadrement à anticiper et prévenir ces situations, à adopter la posture managériale appropriée, les entreprises adaptent leurs formations managériales en intégrant des éléments leur permettant d'appréhender les situations de harcèlement et de violence au travail ainsi que leurs conséquences.

Par ailleurs, le cadre juridique, l'identification des manifestations et la compréhension des mécanismes du harcèlement et de la violence au travail, l'analyse des situations, la mise en œuvre des mesures nécessaires seront présentés aux acteurs concernés.

Les entreprises associent aux actions de formation le médecin du travail et les autres membres des services de santé, selon des modalités qui leur sont propres.

Moyens

Programmes de formation organisés et dispensés par l'entreprise ou proposés par des organismes externes (formation inter ou intra-entreprise).

L'AFB attire l'attention du CFPB sur le contenu des actions de formation destinées au personnel d'encadrement en lien avec cette problématique.

a) Éléments de vigilance

Tout employeur et salarié doivent être attentifs à l'apparition de certains événements, dans des circonstances liées au travail, et au développement de comportements inacceptables notamment, par exemple :

- des conflits personnels répétés ;
- des plaintes fréquentes de salariés ;
- des actes de violence ;
- des propos irrespectueux ;
- des menaces ;
- une attitude humiliante ou méprisante ;

–...,

qui pourraient constituer, tout particulièrement en cas d'actes répétés et délibérés, des pratiques de harcèlement ou de violence.

Certains indicateurs sociaux tels que, par exemple, un taux de fréquence des arrêts de travail, un turn-over, anormalement élevés, peuvent contribuer à retenir l'attention des employeurs sur l'existence de tels comportements.

Les partenaires sociaux récusent par ailleurs tout stéréotype et tabou liés à l'origine, au sexe, à l'orientation sexuelle ou au handicap des salariés. Il convient de les identifier afin de combattre ces représentations erronées qui peuvent se révéler au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. [\(1\)](#)

En outre, l'employeur et plus particulièrement le personnel d'encadrement doivent être vigilants vis-à-vis de l'environnement de travail qui peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. En effet, les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

b) Signalement et investigations : principes de mise en œuvre

Des procédures appropriées sont mises en place au sein de l'entreprise afin de permettre à toute personne, pensant de bonne foi soit être victime ou soit être témoin de tels actes, de pouvoir s'exprimer.

Le service en charge des ressources humaines informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

C'est ainsi que, notamment :

Toute démarche effectuée par l'employeur, que ce soit lors d'un signalement ou d'une enquête, est menée avec la plus grande discrétion. Tout signalement s'accompagne d'une garantie d'anonymat tant à l'égard du salarié qui alerte que des personnes potentiellement concernées (« les supposés agresseur et victime »). Si des investigations sont nécessaires, elles sont menées avec toutes les précautions requises, et notamment dans la plus grande confidentialité.

Les partenaires sociaux tiennent également à rappeler que toutes les parties doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'une équité de traitement.

Toute personne de l'entreprise souhaitant signaler ces agissements peut s'adresser au service en charge des ressources humaines, au service de santé, au service social, aux instances représentatives du personnel.

Lorsqu'un salarié dépose une requête ou effectue un signalement, sa réclamation, qui doit être étayée par des faits caractérisés, est instruite sans retard.

En cas de signalement auprès des services de santé, des services sociaux ou des instances représentatives du personnel notamment du CHSCT ou des délégués du personnel, le service en charge des ressources humaines est systématiquement tenu informé, avec l'accord du salarié, sauf circonstances exceptionnelles.

Chaque signalement fait l'objet d'un examen attentif.

En cas d'investigations, selon les circonstances, l'employeur peut décider de prendre les mesures conservatoires appropriées.

En outre, les partenaires sociaux invitent toute personne témoin ou informée de l'existence de ces actes à les signaler, dans le cadre des dispositions légales qui prévoient que chaque salarié doit prendre soin non seulement de sa santé et de sa sécurité mais aussi être attentif à celles des autres personnes travaillant dans l'entreprise.

L'entreprise informe, selon des modalités qui lui sont propres, l'ensemble des salariés de la procédure à suivre pour signaler un cas supposé de harcèlement ou un fait de violence au travail.

c) Procédure de médiation

Après investigations, suite au signalement de conflits interpersonnels pouvant dégénérer, l'employeur peut, à la demande d'un salarié et avec l'accord des deux parties, saisir un médiateur. Les entreprises sont invitées à organiser une procédure

de médiation.

La médiation peut en effet contribuer, si elle est mise en œuvre suffisamment rapidement après un signalement, à éviter des situations de harcèlement ou de violence avérées. La procédure de médiation est notamment utile vis-à-vis d'un salarié qui s'estime victime d'actes de harcèlement ou de la personne mise en cause.

Le médiateur est une personne reconnue de par sa connaissance de l'entreprise, son professionnalisme et son autorité. Il est indépendant des parties concernées. Il est garant d'une procédure menée en toute objectivité et confidentialité.

Une fois saisi par l'employeur, le médiateur, avec l'accord des parties, s'informe de l'état des relations entre les parties, s'assure dans la mesure du possible de la véracité des faits rapportés, tente de concilier les parties, leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au conflit et les informe des suites possibles. Si les propositions émises n'ont pas l'aval de l'ensemble des parties prenantes, il en informe le service en charge des ressources humaines.

Il peut également, en fonction des éléments recueillis, demander l'organisation d'une enquête interne.

Cette procédure de médiation complète le dispositif prévu par le code du travail en cas de harcèlement moral.

(1) Le troisième alinéa de l'article 3. a de l'accord du 17 juin 2011 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

ART.

4

Les partenaires sociaux ont la volonté d'apporter leur soutien aux personnes ayant subi des actes de harcèlement ou de violence à l'occasion de relations professionnelles et également à l'égard de ceux les ayant relatés.

Ainsi, aucune sanction de quelle que nature qu'elle soit, aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte ne peuvent être prononcées vis-à-vis d'un salarié pour avoir subi, refusé de subir, témoigné ou rapporté de bonne foi de tels agissements.

Les mesures d'accompagnement sont portées à la connaissance des salariés selon des modalités propres aux entreprises. Elles prévoient notamment que :

- un salarié victime de tels agissements bénéficie, en tant que de besoin, du soutien de l'employeur au travers notamment d'un accompagnement psychologique, médical et social, pris en charge par l'employeur ;
- les entreprises s'engagent à traiter en priorité la demande du salarié qui a été victime de ces actes :
- soit en facilitant son maintien ou son retour à son poste de travail ;
- soit en examinant toute demande, de sa part, de mobilité fonctionnelle ou géographique, en mettant en œuvre des mesures de reconversion, si nécessaire.

En outre, une attention particulière est portée au salarié qui, de bonne foi, s'est à tort estimé victime d'un acte de harcèlement ou de violence au travail.

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse doit également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

ART.

5

a) A l'encontre des salariés auteurs d'actes de harcèlement ou de violence

En cas de faits avérés, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs de ces actes, quels qu'ils soient.

En fonction de leur gravité et en application des dispositions prévues par le règlement intérieur, l'employeur prend les sanctions appropriées.

b) A l'encontre des auteurs de fausse déclaration

Les fausses accusations délibérées ne sont pas tolérées et relèvent de sanctions disciplinaires.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront tous les trois ans afin :

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B.

L'extension du présent accord sera demandée au ministre chargé du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Le présent accord s'inscrit à la suite de l'accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont déjà acté leur engagement de prévenir et de suivre tout acte de harcèlement et de violence au travail émanant de la clientèle, par la signature unanime de l'accord sur le phénomène des incivilités et des violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle du 16 décembre 2009.

Soucieux de poursuivre leurs efforts de prévention en général et notamment en la matière, les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre des relations internes à l'entreprise, prendre des mesures spécifiques à la prévention des risques nés du harcèlement et de la violence au travail, à mettre en œuvre au sein des entreprises de la profession.

Par le biais de la branche professionnelle, les employeurs affirment que le harcèlement et la violence au travail sont inadmissibles.

En effet, tout acte de harcèlement et de violence au travail, quel qu'en soit l'auteur, les formes et les circonstances, est inacceptable. Les partenaires sociaux de la branche tiennent à déclarer que ces faits sont intolérables. Leurs auteurs sont passibles de sanctions pénales.

Ces agissements pouvant avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et mentale des personnes qui en sont victimes, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail entre personnes contribuant à l'activité d'une même entreprise. La démarche des partenaires sociaux s'inscrit dans le même esprit et dans le prolongement de l'accord sur les incivilités de décembre 2009. En complément des mesures et dispositifs mis en œuvre par les entreprises, cet accord vise à :

- définir et préciser les caractéristiques du harcèlement et de la violence au travail ;
- identifier les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger l'intégrité physique et mentale des salariés ;
- identifier et gérer des actes de harcèlement et de violence au travail ;
- préconiser des dispositifs d'accompagnement des salariés victimes ;
- prévoir des mesures de sanctions.

SECTION 15

Avenant : Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Source officielle Légifrance

ART.

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

- modification des articles 2, 5.1 b, 5.2, 6 et 9 de l'accord portant création d'OPCABAIA ;
- le reste de l'accord concerné demeure inchangé.

a) Les dispositions de l'article 2 « Champ professionnel » sont modifiées comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (4).

Pour les agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Toute branche professionnelle exerçant des activités financières connexes au présent champ peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA, sous réserve de l'accord du conseil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain. »

b) Les dispositions de l'article 5.1 b « Pouvoirs et missions » sont modifiées comme suit :

« Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 1er d du présent avenant ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers. »

Le reste de l'article est inchangé.

c) Les dispositions du 3e paragraphe de l'article 5.2 « Bureau »

« Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du conseil d'administration ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 juillet 2011 ;
- de négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. »

d) Les dispositions de l'article 6 « Délégation de gestion » sont modifiées comme suit :

« Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles " SPP banques " et " SPP assurances et assistance ". »

Les paragraphes 2 et 3 demeurent inchangés.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

e) L'article 9 est ainsi rédigé :

« Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition. »

(4) Sont également couverts par le présent accord les salariés relevant de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

La durée du présent avenant est fixée pour une durée indéterminée.

ART.

3

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA sur la base de l'accord constitutif du 4 juillet 2011 ainsi modifié.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

ART.

4

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).