

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550421M

IDCC : 2120

La réforme de la formation de 2005, qui a fait suite à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et à la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a donné de nouvelles impulsions en créant un nouveau dispositif de formation à l'initiative des salariés (le DIF), en généralisant les observatoires paritaires de métiers et de qualifications et en reconnaissant la formation professionnelle comme un investissement tant pour les entreprises que pour les salariés.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation et la loi du 5 mars 2014 ont consacré cette évolution et ont donné les moyens aux salariés et aux demandeurs d'emploi leur permettant de renforcer la sécurisation de leurs parcours professionnels, aux entreprises de développer les compétences de leurs salariés en améliorant leur compétitivité, ainsi qu'aux régions pour développer des parcours d'insertion par l'économie.

Parce qu'elles sont au cœur de l'économie tant au niveau national qu'international, parce qu'elles accompagnent chaque jour des milliers d'entreprises et de particuliers, les banques, et leurs salariés, connaissent des évolutions importantes.

Pour accompagner les exigences de leur rôle économique, les entreprises bancaires ont fait le choix de former leurs salariés et de leur proposer une évolution professionnelle effective.

Les signataires du présent accord confirment que la branche doit concentrer son attention sur un certain nombre de publics prioritaires, afin de permettre leur accès à un emploi bancaire ou leur maintien dans l'emploi. Ils décident de prioriser toute action de formation favorisant l'accès à l'emploi, notamment par l'utilisation de fonds mutualisés.

De ce point de vue, sont considérés comme prioritaires les publics précisés ci-dessous (sans ordre préférentiel) :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les seniors de plus de 45 ans, qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre leur évolution professionnelle ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail ;

- les salariés en situation de handicap bénéficiant des obligations d’emploi visées par la législation en vigueur ;
- les salariés de retour d’une longue absence de leur poste de travail quelle qu’en soit la cause ;
- les salariés exerçant un métier sensible identifié par l’observatoire des métiers et des qualifications.

Le développement des travaux de l’observatoire paritaire permet l’analyse des métiers en forte évolution en corrélation avec l’identification des évolutions de compétences nécessaires. Ces travaux éclairent aussi la CPNE dans l’élaboration des orientations de la politique de formation, notamment en matière de création de formations qui pourront faire l’objet de nouvelles certifications professionnelles.

Le présent accord s’inscrit dans cette démarche et en organise la mise en œuvre pratique.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup> INSTANCES PARITAIRES

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Commission paritaire nationale de l’emploi (CPNE)*

La CPNE constitue l’organe d’orientation politique de la branche en matière d’emploi et de formation.

A ce titre, elle détermine notamment les priorités en matière d’orientation des fonds mutualisés de la formation et de l’apprentissage ; elle adopte la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel de formation et délibère sur les préconisations en matière d’inscription sur la liste nationale interprofessionnelle.

Les plafonds et forfaits des barèmes de financement déterminés dans le présent accord peuvent être modifiés sur décision de la CPNE. Ils illustrent la politique de formation de la branche en matière de priorité et de niveau de prise en charge des différents dispositifs et constituent les bases des propositions faites par la SPP banques au conseil d’administration d’OPCABAIA.

Sans préjudice de ses obligations vis-à-vis de la SPP banques et du conseil d’administration (CA) d’OPCABAIA, la convention de délégation de gestion prévoit que l’opérateur fournit chaque année à la CPNE des informations telles que l’état de la collecte et des engagements souscrits.

### **Article 2**

#### *Observatoire des métiers, des qualifications et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque*

##### Champ d’activité de l’observatoire et association support

La branche est dotée d’un observatoire des métiers, des qualifications et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, ci-après dénommé « observatoire ».

L’observatoire, outil technique paritaire permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d’emploi, de qualification et de formation professionnelle, 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, notamment les compétences, ainsi que sur la situation de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque. Il peut conduire des études en matière de formation professionnelle et d’ingénierie de formation et de certification.

Son champ d’activité est celui de la convention collective de la banque. L’observatoire est partie prenante à des études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs, et également avec d’autres professions financières. A ce titre, afin de promouvoir les travaux de l’observatoire, son programme annuel et ses projets d’études sont présentés à chacun de ces réseaux et, dans la mesure

du possible, à leurs observatoires et/ou à la CPNE, afin de leur proposer d'y participer. De même, les projets d'études de leurs observatoires peuvent être présentés à l'observatoire, afin d'étudier une éventuelle participation.

Les travaux de l'observatoire contribuent à la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche. Ces travaux peuvent se décliner à l'échelle du territoire, notamment par le développement d'un partenariat actif avec les relais régionaux tels que le réseau des CARIF-OREF.

L'AFB a créé une association déclarée loi 1901, dénommée banque-métiers-égalité-professionnelle (BMEP), dont l'objet est d'assurer le fonctionnement de l'observatoire. A ce titre, elle est notamment chargée :

- d'établir son budget annuel en fonction de ses ressources, de ses charges et, en particulier, des travaux prévus par le comité de pilotage, d'arrêter ses comptes, d'assurer sa gestion, notamment par la conception et la mise en œuvre de tout service ou action concourant à l'objet de l'association ;
- de présenter son projet de budget au comité de pilotage paritaire, pour recueillir son avis avant son adoption ;
- de veiller à la publication et à la diffusion des travaux en application des décisions du comité de pilotage paritaire, telles que prévues par le présent accord.

#### Publication et diffusion des travaux

L'observatoire présente systématiquement le résultat de chaque étude à la CPNE. Sur cette base, cette commission examine périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations adoptées par la CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel, des organismes compétents du secteur bancaire, des salariés ainsi que d'OPCABAIA et des CARIF-OREF <sup>(1)</sup>.

Toute autre diffusion des études est décidée par accord de la délégation patronale et de la délégation syndicale du comité de pilotage paritaire.

En accord avec le comité de pilotage, l'observatoire met à disposition des salariés sur son site internet, sans que cet outil soit exclusif, les informations leur permettant d'être acteurs de leurs projets professionnels.

L'observatoire établit en outre un rapport annuel d'activité présenté à la CPNE ainsi qu'à la section paritaire professionnelle.

#### Comité de pilotage paritaire

Le comité de pilotage paritaire est constitué de deux délégations :

- la délégation syndicale est composée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche ;
- la délégation patronale est composée d'un nombre de titulaires et de suppléants égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales. Ces membres sont désignés par l'AFB.

Le comité de pilotage désigne en son sein un président et un vice-président dont le mandat est d'une durée de 24 mois. Le président doit être choisi alternativement dans l'une et l'autre des délégations et le vice-président dans la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

---

(1) Piloté et financé par l'Etat et la région, le CARIF-OREF (centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation-observatoire régional emploi formation) accueille dans un comité collégial des représentants élus des partenaires sociaux (syndicats patronaux et de salariés), des organismes consulaires, des organismes paritaires collecteurs agréés et des utilisateurs.

Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président et de son vice-président.

Le comité de pilotage est en charge du règlement intérieur. Dans les limites du budget de l'association, il est chargé :

- de proposer et de valider les sujets d'études ;
- de faire des recommandations sur les modalités de mise en œuvre ;
- de suivre l'état d'avancement des travaux ;
- d'émettre des avis sur le bon déroulement des études ;
- de décider de la publication et de la diffusion des travaux.

Le comité de pilotage a accès à l'ensemble des informations relatives aux études abordées, dans les conditions précisées par son règlement intérieur.

Chaque année, le rapport d'activité, le budget et les comptes annuels de l'association support de l'observatoire sont présentés au comité de pilotage. Le président de l'association peut à tout moment demander à être entendu par le comité de pilotage et le comité de pilotage peut à tout moment demander à être entendu par le président de l'association.

Les suppléants peuvent assister aux réunions du comité de pilotage avec voix consultative.

Les représentants, titulaires et suppléants, des salariés participant aux réunions du comité de pilotage bénéficient de l'indemnisation prévue à l'article 9 de la convention collective de la banque.

#### Ressources de l'observatoire

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une subvention de fonctionnement annuelle fixée par la SPP banques dans le cadre des dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens signée entre OPCABAIA et l'Etat, dans le cadre du présent accord et des orientations définies par la CPNE ;
- d'une contribution en nature et/ou en numéraire de l'AFB ;
- de la prise en charge en tout ou partie, par OPCABAIA, d'éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, ou d'ingénierie de formation et de certification ;
- d'une contribution éventuelle dans le cadre d'études conjointes avec les réseaux mutualistes ou coopératifs ;
- des intérêts des biens et valeurs lui appartenant ;
- de la facturation éventuelle des prestations fournies par l'association ;
- de subventions éventuelles de personnes publiques, d'associations professionnelles, d'institutions financières, de fonds européens.

Ces ressources sont allouées à l'association en charge du fonctionnement de l'observatoire.

Les banques membres de l'AFB participent au bon fonctionnement de l'observatoire en fournissant les informations nécessaires aux enquêtes, en particulier celles qui sont indispensables à la constitution des bases de données ; l'AFB veille à ce que celles-ci soient représentatives des entreprises de taille moyenne ou petite.

### **Article 3**

#### *OPCABAIA*

En 2011, les partenaires sociaux signataires des banques, des sociétés et mutuelles d'assurance, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance ont créé un organisme paritaire collecteur agréé au titre de la formation professionnelle (OPCABAIA), regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles et auquel les entreprises relevant de ces branches doivent verser leur contribution à la formation professionnelle continue.

En modifiant l'accord constitutif de 2011, les partenaires sociaux ont réaffirmé leur attachement à cette structure commune de la « banque-assurance ».

La loi du 5 mars 2014 a conforté les OPCA dans leur fonction d'intérêt général, mission de collecte, gestion, mutualisation et financement des actions, et les a renforcés dans leur rôle en matière de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ainsi, OPCABAIA a d'ores et déjà des compétences en matière :

- d'information, d'accès et d'accompagnement des entreprises, en particulier les TPE-PME ;
- d'identification des compétences et de mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle en assurant des services de proximité ;
- de mise en œuvre des politiques d'insertion au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi.

A ces compétences s'ajoute aujourd'hui sa responsabilité en matière de qualité de l'offre de formation.

La branche s'implique dans les missions d'OPCABAIA tant dans le cadre de son conseil d'administration que, au plus près des entreprises et des salariés bancaires, au sein de la SPP banques.

#### **Article 4**

##### *Section paritaire professionnelle des banques (SPP banques)*

##### Champ d'intervention de la SPP banques

L'Association française des banques, représentant les entreprises de la branche agréées en qualité de banques, est membre d'OPCABAIA, organisme paritaire agréé au titre de la prise en charge du plan de formation, de la professionnalisation et du compte personnel de formation ainsi que des éventuelles contributions supplémentaires.

##### Missions de la SPP banques

Sans outrepasser les prérogatives du CA d'OPCABAIA, la SPP banques a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- de faire au CA d'OPCABAIA toutes propositions qu'elle jugera utiles concernant la prise en charge des actions de formation et autres dispositifs relevant des sections financières au titre du plan de formation, de la professionnalisation et, le cas échéant, les contributions supplémentaires des entreprises ;
- de faire toutes propositions qu'elle jugera utiles, concernant la prise en charge des actions de formation/certification organisées dans le cadre du compte personnel de formation des salariés de la branche, au CA d'OPCABAIA ;
- sur demande d'une ou de plusieurs entreprises, de participer, aux côtés d'OPCABAIA, à l'élaboration de la politique d'aide et de financement de l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- sur demande d'une ou de plusieurs entreprises, de contribuer aux réponses, faites par l'OPCA, aux appels d'offres du FPSPP.

A ce titre, sur proposition de la SPP banques, OPCABAIA gère l'ensemble des versements obligatoires et des versements volontaires des entreprises du territoire métropolitain relevant de la convention collective de la banque, appliquant les modalités et conditions des dispositifs, lorsqu'ils sont prévus dans le présent accord, permettant de bénéficier des financements mutualisés, à l'exception des entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

La SPP banques propose au CA d'OPCABAIA des conditions et niveaux de prise en charge pour les dispositifs non développés dans le présent accord.

Pour les dispositifs dont la prise en charge est fixée par le présent accord, la SPP peut moduler ces niveaux dans le respect d'une « fourchette » de plus ou moins 25 %. Elle en informe la CPNE. En cas de modulation supérieure à 25 %, la SPP doit demander une validation de ses propositions à la CPNE préalablement à leur transmission à OPCABAIA.

Dans le cadre de la délégation de gestion confiée par OPCABAIA, l'opérateur <sup>(1)</sup> met en œuvre les décisions prises en application du présent accord, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'opérateur <sup>(1)</sup> gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP banques. Tout projet de convention soumis à la signature d'OPCABAIA, engageant des fonds gérés par la SPP banques, est présenté à la SPP banques.

### Composition et organisation de la SPP banques

Sous réserve de conformité avec les statuts d'OPCABAIA :

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

### Rôle de la SPP banques

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

Une enveloppe annuelle d'un montant maximal de 15 % de la collecte, nette des frais de gestion et d'information, de la section professionnalisation relevant de la SPP banques est affectée au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis (CFA). Cette enveloppe pourra être modifiée par la CPNE. La liste des CFA pouvant bénéficier desdits financements est jointe en annexe au présent accord. La révision de cette liste relève de la CPNE.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, tels que déterminés par accord de branche, la SPP banques organise, dans le strict respect de la convention d'objectifs et de moyens d'OPCABAIA et des dispositions prévues par le CA d'OPCABAIA :

- l'attribution d'une subvention de fonctionnement à l'observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque ;
- le financement d'éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
- l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des banques sur les dispositifs existants.

### Modalités de contrôle de gestion

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

---

(1) A ce jour : OGESTION.

## Article 5

### *Instances représentatives dans l'entreprise*

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

Cet esprit de concertation et de dialogue social se traduit, dans les banques notamment, par l'attribution de moyens de fonctionnement qui constituent un minimum professionnel et n'ont pas vocation à s'ajouter à des dispositions d'entreprise plus favorables.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins 200 salariés, il est obligatoirement créé une commission de formation, chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues par le code du travail, le suivi des plans de formation, du compte personnel de formation et des entretiens professionnels. Les attributions de cette commission sont définies par le code du travail. Dans les autres entreprises, quelle que soit la taille de l'entreprise, le comité d'entreprise peut aussi créer une telle commission.

La commission se compose de membres dont le nombre dépend de la taille des entreprises ou établissements :

- de 200 à 499 salariés : 3 ;
- de 500 à 999 salariés : 5 ;
- de 1 000 à 4 999 salariés : 7 ;
- de 5 000 salariés et plus : 9.

A l'occasion de chacune des deux séances annuelles plénières, prévues par le code du travail, du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, il est prévu une réunion préalable de la commission de formation.

Il est accordé à chaque membre de la commission de formation une journée afin de préparer les réunions obligatoires prévues par le code du travail, dans la limite de 2 jours par an.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise ou d'un comité d'établissement, il est accordé à chaque membre titulaire un forfait annuel de 1 journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou d'établissement consacrées à la formation, prévues par le code du travail.

Dans toutes les entreprises ou établissements employant plus de 50 salariés, il est accordé aux délégués syndicaux, à raison d'un délégué par organisation syndicale, un forfait annuel de 1 journée afin de préparer l'ensemble des réunions obligatoires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement consacrées à la formation, prévues par le code du travail.

Une formation de 1 journée minimum dans le domaine de la formation sera proposée à chaque nouveau membre de la commission de formation ou, en l'absence de commission de formation, du comité d'entreprise ou d'établissement.

## CHAPITRE II

### APPUI DES BRANCHES AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS

## Article 6

### *Processus de définition de liste de formations CPF au niveau de la branche professionnelle banques AFB*

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 donne, dans son article 7, des missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés. A ce titre, les branches doivent, notamment, construire une politique de développement professionnel pour les salariés.

Pour les salariés de la branche, le CPF doit couvrir l'ensemble des métiers repères de la convention collective, au travers soit de la liste de branche, soit de la liste interprofessionnelle.

La première liste de branche est représentative de la formation professionnelle bancaire.

Les partenaires sociaux de la branche décident donc que la CPNE établit la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés des établissements bancaires. La CPNE respecte les principes suivants, pour l'élaboration de la liste de branche des formations éligibles au CPF :

- faire figurer les formations bancaires, assurantielles et financières figurant dans le RNCP, et, à ce titre, les certifications régulièrement utilisées par les établissements bancaires ainsi que les certifications du CFPB ont vocation à y figurer ;
- inscrire toute certification élaborée paritairement, au niveau professionnel ou interprofessionnel, après adoption ou adhésion en CPNE, telle que le certificat de qualification professionnelle « rôle pédagogique » ou le CCPIS ;
- afin d'éclairer le choix des salariés, faire figurer sur la liste professionnelle des certifications de qualité, qu'il s'agisse de diplômes, titres professionnels, certificats de qualification professionnelle ou de certifications de compétences professionnelles, reconnues dans les établissements bancaires, porteuses de perspectives d'emploi, en s'appuyant notamment sur les analyses prospectives de l'observatoire des métiers de la banque.

Pour ce qui concerne les métiers transversaux, leurs certifications ont vocation à figurer sur la liste interprofessionnelle. Cependant, dans le cas où certaines certifications transverses, utilisées dans les établissements bancaires, ne figureraient pas dans la liste interprofessionnelle, elles pourraient venir compléter la liste de branche qui sera revue par la CPNE durant le premier semestre 2015.

Dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, tant les salariés des autres branches que les demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux de la branche estiment nécessaire que les certifications bancaires fondamentales figurent sur la liste interprofessionnelle nationale. La CPNE délibère régulièrement et au moins une fois par an sur les certifications professionnelles qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle.

Ce processus s'impose à la CPNE, qui a pour rôle de désigner les formations figurant sur la liste professionnelle, ce processus est mis en œuvre régulièrement et au minimum une fois par an.

## **Article 7**

### *Information sur les compétences nécessaires à l'exercice des métiers bancaires*

La branche informe les entreprises des outils mis à la disposition des salariés, via le site de l'observatoire, permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés en s'appuyant sur les fiches métiers de l'observatoire. Pour ce faire, la CPNE peut demander au comité de pilotage d'étudier l'opportunité de mener des travaux spécifiques sur un ou plusieurs métiers faisant l'objet d'une fiche métier.

## **Article 8**

### *Contribution au développement de la réactivité de l'offre de formation*

La profession s'inscrit dans une démarche active de développement de la réactivité de l'offre de formation depuis plusieurs années.

Ainsi, après avoir été précurseur des démarches de collaboration nationale active et concrète avec l'enseignement supérieur en signant un protocole avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) en 2009, renouvelé en 2012, sur les développements des cursus professionnels bancaires (licences, masters spécialisés), la FBF a signé le 29 novembre 2013 le protocole de collaboration interprofessionnel entre le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et les partenaires professionnels.



Ce protocole interprofessionnel a pour objet d'assurer la réactivité des réseaux des écoles et des universités par rapport aux besoins des entreprises en matière d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle des étudiants.

L'implication des partenaires sociaux de la branche dans les instances consultatives de l'Education nationale a d'ores et déjà permis d'intégrer dans le cursus du BTS banque, dès mai 2012, la certification AMF, et cette implication paritaire a permis de proposer aux apprenants un nouveau BTS dès la rentrée 2014.

Par ailleurs, en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle qui prévoit, notamment, que les branches conduisent une politique de certification permettant d'attester une qualification et/ou les compétences par les salariés, une réflexion paritaire sera rapidement lancée sur les certifications et formations nécessaires à l'exercice des activités bancaires, à court et à moyen terme, au niveau national ou international, qui pourraient figurer à l'inventaire, afin de devenir éligibles au CPF et figurer sur la liste professionnelle. Cette réflexion portera également sur l'identification de parties de certifications inscrites au RNCP pouvant constituer un bloc de compétences, tel que défini au 1° de l'article L. 6323-6 du code du travail.

### **Article 9**

#### *Accès des TPE-PME aux outils d'aide à l'élaboration du plan de formation et à la formalisation de leur GPEC*

Les PME-TPE et leurs salariés doivent bénéficier d'une attention particulière, afin que les différents outils de la formation professionnelle s'y développent à l'égal des grandes entreprises.

Dans ce but, OPCABAIA, en tenant compte des orientations de la SPP banques, mène des opérations spécifiques d'information vis-à-vis de ces entreprises dans les domaines relevant de son champ de compétences. De son côté, le centre de formation de la profession bancaire (CFPB) s'attache à développer des outils pédagogiques adaptés. L'observatoire des métiers et des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque mène, à l'instigation de son comité de pilotage, des enquêtes permettant de vérifier l'égal accès des salariés des PME-TPE à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Outre l'accès aux fiches métiers de l'observatoire, les TPE-PME peuvent bénéficier de la prise en charge, par OPCABAIA :

- des coûts de diagnostic GPEC, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens selon les règles en vigueur au sein d'OPCABAIA ;
- de la participation aux coûts de l'exercice de la fonction tutorale.

Les contributions dues au titre du plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés sont mutualisées au sein de chacune de leurs sections comptables et gérées, dans le respect du présent accord, des délibérations de la CPNE et sur proposition de la SPP banques, par le CA d'OPCABAIA dès réception. La SPP banques fait toute proposition de nature à éclairer et à adapter, si nécessaire, les décisions du CA d'OPCABAIA aux spécificités de ces entreprises bancaires.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIFS ET FINANCEMENTS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### **Article 10**

#### *Plan de formation*

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés, est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, la négociation sur la GPEC inclut notamment les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord. Cette négociation porte également sur les critères et sur les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être consulté sur l'ensemble des thèmes devant être abordés lors de la négociation.

Dans ce cadre, les entreprises s'efforcent d'élaborer des programmes individuels ou collectifs de formation pluriannuels.

Conscients de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner et de contrôler le travail de son (ses) collaborateur(s) ainsi que d'animer et de former son équipe, les employeurs sont particulièrement attentifs aux actions de formation dont ceux-ci peuvent avoir besoin pour assurer leur rôle d'encadrement.

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

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

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

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

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° 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 en découlant, conformément aux dispositions de l'article 33 de la convention collective de la banque ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an <sup>(1)</sup>. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation.

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, conformément aux dispositions du code du travail, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie par le code du travail, soit un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

---

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

Dans tous les cas, les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

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

## **Article 11**

### *Contrats d'apprentissage*

#### Développement et objectifs de l'apprentissage

Dans la branche, la pratique de l'apprentissage, tout comme celle de la professionnalisation, est non seulement une voie importante de recrutement mais aussi une filière diplômante bien adaptée à ses importants besoins en formations qualifiantes.

Cette pratique favorise l'insertion de jeunes qui ont soit une formation initiale inférieure au niveau requis pour occuper un emploi dans la banque, soit un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel inadapté au marché du travail. La préparation par la voie de l'apprentissage du BTS banque conseiller de clientèle (particuliers), d'une part, et des licences professionnelles, d'autre part, est, à ce titre, tout à fait adaptée.

L'apprentissage est aussi un moyen de financer des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes, car il prépare également à de nombreux diplômes de niveaux I et II, tels que les masters par exemple.

L'implication de la branche dans le développement de l'apprentissage se traduit aussi par :

- une participation à l'élaboration des mesures interprofessionnelles et gouvernementales visant à favoriser l'apprentissage ;
- la poursuite de l'implication de la SPP banques dans le financement des CFA, avec pour objectif de permettre l'ouverture de nouvelles sections ou centres d'apprentissage, en veillant à ce que le financement de la SPP banques ne favorise pas le désengagement d'autres acteurs de l'apprentissage ;
- un développement de la présence de la profession auprès des acteurs publics régionaux, notamment dans le cadre de la détermination des cartes régionales des formations professionnelles ;
- une participation forte aux instances des CFA relevant de la profession bancaire ;
- une mise en synergie des fonds de l'apprentissage, notamment par l'agrément d'OPCABAIA en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La CPNE est informée des évolutions au niveau national. Il lui appartient, en tant que de besoin, de revoir les orientations, notamment en matière de développement des dispositifs d'alternance. Pour ce faire, elle peut demander à la SPP banques de proposer au CA d'OPCABAIA une modification de l'effort financier en matière de fongibilité, par exemple.

Un point sur le fonctionnement des CFA relevant du CFPB est régulièrement fait en CPNE.

Enfin, conformément à l'article 8 du présent accord, la profession bancaire veille à l'adéquation des formations aux emplois disponibles à court ou à moyen terme dans les entreprises.

#### Mise en œuvre de l'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance délivrée dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier qui relève de la formation initiale. Il vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou par un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

## Durée du contrat

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée :

Il est conclu pour une durée de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois, cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou un titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou à un titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

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

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

## Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

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

Dans ce cas, il débute par la période d'apprentissage pendant laquelle il est régi par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage.

A l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du code du travail relatives au CDI de droit commun, à l'exception de celles relatives à la période d'essai.

Par ailleurs, un contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

## Rémunération et frais

Le salaire est fixé, pendant le contrat ou la période d'apprentissage, en pourcentage du Smic, conformément aux dispositions légales en vigueur, selon deux critères :

- l'âge de l'apprenti ;
- sa progression dans le cycle de formation.

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

Lorsque le CFA et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés, les modalités de prise en charge des frais d'hébergement éventuels et des frais de déplacement, par exemple, sont définies par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat d'apprentissage.

## Tutorat et évaluation

Pendant le contrat, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage » ; l'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées, afin de constituer une équipe tutorale au sein de laquelle doit être désigné un maître d'apprentissage. Dans ce cas, le maître d'apprentissage assure la coordination de l'équipe.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les 2 mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux, s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

L'employeur s'assure que le maître d'apprentissage a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident. Le maître d'apprentissage peut faire reconnaître ses compétences en présentant la certification de branche « rôle pédagogique ».

#### Financements d'OPCABAIA

Afin de soutenir l'orientation de la branche en matière d'apprentissage, la SPP banques peut proposer au conseil d'administration d'OPCABAIA de participer aux dépenses de fonctionnement des CFA, dont la liste figure en annexe du présent accord, dans la limite de 15 % de sa collecte nette au titre de la professionnalisation.

### Article 12

#### *Contrats de professionnalisation*

##### Objet et principes du contrat de professionnalisation

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

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- 2° Soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

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

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 14 du présent accord, parmi les salariés de l'entreprise qualifiés et volontaires.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des enseignements théoriques professionnels, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui correspond aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un accompagnement du bénéficiaire par un tuteur clairement identifié auprès du bénéficiaire, conformément à l'article 14 du présent accord.

#### Publics

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

Au titre de la loi :

- 1° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale ;

3° Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

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

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

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

Au titre de la branche :

Pour les publics identifiés *supra*, la branche étend le champ du taux de prise en charge renforcée des contrats de professionnalisation lorsque le bénéficiaire :

- est en situation de handicap, bénéficiant des obligations d'emploi prévues par la législation en vigueur, donc y compris celles ne pouvant bénéficier de l'AAH ;
- a suivi l'un des dispositifs de préparation au recrutement tels que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et le dispositif prévu à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels.

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

#### Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théorique dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de 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 bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige. Il en est ainsi, notamment, lorsque le diplôme d'Etat le prévoit ou lorsque le référentiel de la certification enregistrée au RNCP ou à l'inventaire le nécessite.

L'action de formation théorique comprend, outre les enseignements cités à l'alinéa 1 du présent article, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation. En tout état de cause, elle ne peut avoir une durée inférieure ni à 150 heures, ni à 15 % de la durée de l'action de professionnalisation.

Dans le cadre de ses fonctions, la SPP banques demandera au conseil d'administration d'OPCA-BAIA de mettre en place un suivi de la qualité de la formation des contrats et des périodes de profes-

sionnalisation « permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective » dès la fin du premier semestre 2015, afin que celui-ci soit opérationnel en septembre 2015.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 %, et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

OPCABAIA s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées, en tant que de besoin, par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé conformément aux dispositions légales en vigueur. La SPP banques prend en charge le renouvellement des contrats de professionnalisation ainsi que la prolongation de l'action de professionnalisation pour la durée nécessaire à la présentation aux épreuves d'évaluation lorsque le salarié a été empêché par un cas de force majeure de se présenter aux épreuves initialement prévues.

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

#### Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans, titulaires du contrat de professionnalisation, perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur niveau de formation.

Les partenaires sociaux conviennent que dans la branche ce salaire annuel ne peut être inférieur à 13 fois 70 % du salaire minimum de croissance mensuel ou à 13 fois 80 % du salaire minimum de croissance mensuel dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les partenaires sociaux conviennent également que dans la branche les titulaires du contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération annuelle qui ne peut être inférieure ni à 13 fois le salaire minimum de croissance mensuel, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de la banque.

Les montants des rémunérations annuelles mentionnées aux alinéas précédents sont calculés *pro rata temporis*. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou en 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.

Lorsque le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés ; les modalités de prise en charge des frais d'hébergement éventuels et des frais de déplacement, par exemple, sont définies par l'employeur et le candidat préalablement à la signature du contrat de professionnalisation.

#### Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

L'action de professionnalisation s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Lorsqu'il est à durée déterminée, le contrat de travail est conclu, conformément aux dispositions du code du travail, pour une durée égale à la durée de l'action de professionnalisation.

Lorsque, conformément aux dispositions prévues au présent article, 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.

#### Information du salarié

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

Dans le cadre des dispositions réglementaires, de celles prévues par le CA d'OPCABAIA et la convention d'objectifs et de moyens, la SPP banques affecte une part de son budget à la mise en place de moyens, en liaison avec les COPAREF, visant à donner au salarié en contrat de professionnalisation à durée déterminée dont la relation contractuelle avec l'entreprise ne serait pas prolongée l'information lui permettant de rechercher utilement un emploi dans la branche professionnelle ou dans la région.

Il est proposé, en cas de non-continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel <sup>(1)</sup>.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le site de l'observatoire et sur le conseil en évolution professionnelle.

#### Forme du contrat de professionnalisation

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

- les conditions de prolongation ou de renouvellement éventuel de la durée du contrat de professionnalisation ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation ainsi que les conditions de sa prolongation ou de son renouvellement éventuel, lorsqu'il est conclu un contrat à durée indéterminée.

#### Financement du contrat de professionnalisation par OPCABAIA

Nonobstant le niveau de prise en charge renforcée déterminé par décret pour les publics tels qu'élargis par le présent accord, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les contrats de professionnalisation sont pris en charge à raison de 11,50 € l'heure.

### Article 13

#### *Périodes de professionnalisation*

##### Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou à durée déterminée.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences 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.

---

(1) L'élaboration d'une fiche permettant d'informer le salarié peut être envisagée.



En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, les actions de formation pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation sont :

1° Des formations qualifiantes :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- soit permettant d'accéder à un des métiers repères figurant en annexe de la convention collective qui illustrent la grille de classification de la convention collective ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la CNCP.

Les périodes de professionnalisation peuvent venir en complément d'actions mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation du salarié.

#### Déroulement des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation, d'une durée minimum de 70 heures, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience, aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation, aux formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile et après accord écrit du salarié, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur.

Lorsque tout ou partie de la période de professionnalisation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pendant la durée des 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.

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 périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

#### Financement des périodes de professionnalisation par OPCABAIA

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les périodes de professionnalisation bénéficient d'une prise en charge différenciée selon les catégories de publics visées :

- les périodes au titre des publics prioritaires, concernant les emplois sensibles ou les reconversions, bénéficient d'une prise en charge de 22 € l'heure ;
- les autres périodes sont prises en charge à raison de 13 € l'heure, dans la limite d'un plafond de 99 heures.

#### **Article 14**

##### *Tuteur et activité tutorale*

La branche réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, pour lesquels la désignation d'un tuteur est obligatoire, et des salariés en périodes de professionnalisation.

L'activité tutorale, qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle, a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, et tout particulièrement :

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

Cette activité est assurée pendant le temps de travail.

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

L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Il ne peut accompagner simultanément plus de trois bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage. L'employeur, personne physique, ne peut accompagner que deux bénéficiaires en même temps.

En outre, si cela s'avère nécessaire, une formation adaptée aux conditions concrètes de l'exercice de l'activité tutorale est mise en œuvre.

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

Le tuteur garde la fonction de coordination entre la formation théorique et la formation pratique. Il peut faire reconnaître ses compétences en présentant la certification de branche « rôle pédagogique ».

#### Financement de la fonction tutorale

Afin de favoriser le développement de la professionnalisation dans les PME, la participation à la fonction tutorale est réservée aux seules entreprises de moins de 300 salariés.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, cette prise en charge est d'un montant forfaitaire de 230 € mensuels par salarié tutoré, pour une durée maximale de 3 mois.

### **Article 15**

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite.

Le CPF a pour objet de donner au salarié les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel en suivant une action de formation qualifiante ou certifiante afin de, notamment, progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou d'obtenir une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le CPF est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le CPF est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans l'entreprise, portées à la connaissance des salariés.

## Nature du compte

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour suivre une formation visant à acquérir une certification. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

## Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de droit individuel formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 pourront utiliser ces heures selon les règles du CPF jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 <sup>(1)</sup>.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

L'acquisition se fait *pro rata temporis* pour les salariés qui n'ont pas travaillé à temps complet sur l'année. Toutefois la période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures peuvent notamment être financées par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPACIF, l'AGEFIPH et par OPCABAIA en l'absence d'accord d'entreprise mettant en œuvre la gestion directe de la contribution au compte personnel de formation.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien professionnel récapitulatif, des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures suivantes – une action de formation, un élément de certification, une progression salariale – ou d'une progression professionnelle, alors il bénéficie, conformément à l'article 17 du présent accord, d'un supplément d'heures sur son compte personnel de formation de 100 heures pour les salariés travaillant à temps complet et de 130 heures pour les salariés travaillant à temps partiel.

## Utilisation sur le temps ou en dehors du temps de travail et accord de l'employeur

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail <sup>(2)</sup>.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Il doit faire sa demande au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus. L'employeur lui notifie alors sa réponse ; toute absence de réponse de sa part dans un délai de 1 mois équivaut à une acceptation. Les heures de

---

(1) Les heures acquises au titre du CPF peuvent venir abonder celles acquises au titre du DIF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. L'utilisation des heures de DIF est mentionnée dans le CPF.

(2) Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences qui sera défini par décret ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures inscrites sur le CPF en cas de non-respect des obligations au titre de l'entretien professionnel récapitulatif.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de conseil en évolution professionnelle (CEP).

### Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre à deux critères cumulatifs.

Etre sanctionnées par :

- une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
  - un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
  - une certification inscrite à l'inventaire, mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation,
- et,

Etre inscrites sur une des trois listes élaborées par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi, selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, sur délibération de la commission paritaire nationale de l'emploi ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

### Financement

Une contribution <sup>(1)</sup> égale à 0,2 % de la masse salariale est mise en place dans toutes les entreprises de plus de 10 salariés pour prendre en charge les frais pédagogiques, les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son CPF. Lorsque le salarié utilise son CPF pendant son temps de travail, une part de sa rémunération est prise en charge par le gestionnaire de la contribution, selon les textes réglementaires en vigueur.

Cette contribution est soit versée à OPCABAIA, soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Dans les entreprises d'au moins 10 salariés, un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement et à l'abondement du CPF.

---

(1) Cette nouvelle contribution sera calculée sur les rémunérations versées en 2015. Elle s'appliquera donc à la collecte des contributions recouvrées en 2016.

## Abondements par OPCABAIA

Lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation qui s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle validé par l'entreprise et que celle-ci se déroule sur le temps de travail, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire par OPCABAIA au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

### Pour des publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

- salariés de formation inférieure ou égale au niveau IV de l'Education nationale ;
- salariés occupant un emploi sensible identifié par l'observatoire ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, et salariés en invalidité de niveau I.

### Pour suivre une formation bancaire

Cet abondement est également attribué aux salariés qui préparent un diplôme, un titre professionnel, un certificat inscrit au RNCP et figurant sur la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation.

Ces abondements bénéficient aux salariés, quel que soit leur temps d'activité.

### Prise en charge par OPCABAIA

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, la prise en charge du CPF se fait dans le cadre de la réglementation en vigueur, dans la limite de :

- action de formation en tout ou partie pendant le temps de travail : 10 000 € par certification visée, ou action de formation lorsqu'il s'agit du socle commun ;
- action de formation hors temps de travail : 7 000 € : par certification visée.

## CHAPITRE IV

### ORIENTATION ET ÉVOLUTION DU SALARIÉ

#### **Article 16**

##### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

Toute personne peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Gratuit, il est accessible à tout actif, quel que soit son statut : salarié à temps complet ou à temps partiel, apprenti, stagiaire rémunéré, bénévole de structure associative, dès lors qu'il est actif.

L'employeur informe, par tout moyen, les salariés de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

Il peut, notamment, les informer à l'occasion de l'entretien professionnel ; pour cela, les personnes qui conduisent l'entretien sont documentées sur ce dispositif.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de CEP.

## Objet du CEP

Le CEP doit permettre au bénéficiaire qui le souhaite de :

- disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel, ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases de cette prestation ;
- accéder à une information individualisée ;
- élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- vérifier sa faisabilité ;
- cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- construire un plan d'action permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Le CEP se structure en trois niveaux d'accompagnement facultatif, laissant le libre choix au bénéficiaire du service, « en fonction notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet ».

Premier niveau : un accueil individualisé de la personne pour :

- analyser sa situation personnelle ;
- décider de la poursuite ou non de ses démarches ;
- identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

Deuxième niveau : un conseil personnalisé par un référent, pour permettre de coconstruire et de formaliser le projet d'évolution professionnelle et d'y assortir une stratégie.

Troisième niveau : un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet, avec la co-construction d'un plan d'action et d'un plan de financement dans la mesure où le référent vérifie la faisabilité et prend les contacts utiles, notamment avec les financeurs éventuels.

Ces niveaux vont du simple échange d'informations au conseil en ingénierie financière pour mettre en œuvre son projet d'évolution. La personne accompagnée sera notamment informée sur l'ensemble des dispositifs mobilisables : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, VAE, CIF...

## Mise en œuvre du CEP

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi, notamment pour les demandeurs d'emploi ;
- l'APEC, pour les cadres (en activité ou demandeurs d'emploi) et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les OPACIF pour les salariés en activité ou les demandeurs d'emploi ;
- les Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux qui seront désignés par les régions.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse.

Ainsi, à l'issue de la prestation, le salarié est le seul destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'action lié, comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Ce document peut, à l'initiative du salarié, être utilisé comme document aidant à la réflexion lors des entretiens professionnels ou, le cas échéant, selon l'organisation de l'entreprise, lors d'autres entretiens de carrière.

## Article 17

### *Entretien professionnel*

La pratique des entretiens de carrière dans les entreprises de la branche est déjà une réalité de par la convention collective et les différents accords, tels que l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, l'accord du 9 juillet 2008 sur la non-discrimination par l'âge et sur l'emploi des seniors dans la banque et, tout naturellement, l'accord sur la formation professionnelle du 10 juin 2011 ainsi que celui sur la GPEC du 3 novembre 2011.

Ces entretiens doivent permettre, d'une part, aux salariés d'avoir un point régulier sur leur situation professionnelle et d'être acteurs de leur évolution professionnelle, de pouvoir faire le point sur leurs besoins et souhaits de formation et d'avoir de la visibilité sur leurs parcours professionnels, et d'autre part, aux entreprises de préparer notamment leurs plans de formation et de pouvoir ajuster les compétences disponibles aux orientations de l'entreprise.

La mise en œuvre de l'entretien professionnel s'inscrit dans l'action déjà entreprise par les partenaires sociaux. Cet entretien, tel que précisé au 7° de l'article 5 de la loi du 5 mars 2014, remplace tous les entretiens obligatoires de même nature.

Il concerne tous les salariés et leur permet de faire le point sur leurs perspectives d'évolution et d'orientation professionnelles sans se confondre avec l'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la convention collective de la banque modifié par l'accord du 9 février 2015.

Cet entretien professionnel aborde notamment les « qualifications », c'est-à-dire les compétences acquises ou à acquérir par le salarié, en lien avec sa situation d'emploi et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Il se tient tous les 2 ans, et un entretien professionnel récapitulatif du parcours du salarié dans l'entreprise est, en outre, réalisé tous les 6 ans, soit en 2020 pour les salariés présents dans l'entreprise le 7 mars 2014.

Il fait l'objet d'une information auprès de l'institution représentative du personnel en charge de la formation à l'occasion de la consultation relative au plan de formation dans les entreprises.

#### Mise en œuvre de l'entretien professionnel dans la branche AFB

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur.

Le salarié est préalablement informé de la date et du contenu de l'entretien, si possible en respectant un délai de prévenance de 7 jours, afin de pouvoir le préparer.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document sur tout support, permettant au salarié d'en avoir une édition papier.

L'entretien professionnel, qui prévoit également un entretien professionnel récapitulatif, est aussi l'occasion de s'assurer qu'au cours des 6 ans qui précèdent le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tels que prévus par le présent article ainsi que d'au moins deux des trois mesures suivantes :

- suivre au moins une action de formation (hors formations réglementaires obligatoires) ;
- acquérir des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale par des mesures soit individuelles, soit collectives ou d'une progression professionnelle en termes de mobilité fonctionnelle ou de niveau de responsabilité.

A défaut d'avoir bénéficié de deux de ces mesures, le salarié bénéficie d'un supplément d'heures sur son compte personnel de formation.

Les dispositions sur l'entretien professionnel ayant été fixées par la loi du 5 mars 2014, cette date sert de référence pour sa mise en œuvre dans la branche ; ainsi :

- tout salarié entré dans l'entreprise à compter du 7 mars 2014 bénéficie tous les 2 ans, à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise, d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle ;
- pour tout salarié déjà en entreprise le 7 mars 2014, l'employeur organisera un entretien professionnel dans un délai de 2 ans, soit au plus tard le 7 mars 2016.

Tout nouvel embauché est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Afin de ne pas porter préjudice à l'application des délais de 2 ans entre deux entretiens professionnels et de 6 ans pour l'entretien récapitulatif, il est convenu que toute « absence de longue durée », supérieure à 16 semaines, reporte d'autant les échéances prévues.

En application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et sans préjudice des dispositifs et documents pouvant exister en entreprise, un support à l'entretien professionnel sera mis à disposition des entreprises, notamment des petits et moyens établissements bancaires.

## CHAPITRE V AUTRES DISPOSITIONS

### **Article 18**

#### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de la banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. Toutefois, les dispositions relatives à la SPP banques et à OPCABAIA ne concernent pas les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

### **Article 19**

#### *Caractéristique et suivi*

Les dispositions du présent accord ont un caractère normatif, et il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés par accord d'entreprise.

Un suivi de la mise en œuvre des dispositifs prévus dans le présent accord est fait annuellement en CPNE ; à cette occasion, un projet de rénovation des indicateurs figurant au rapport annuel sur la formation lui sera soumis avant la fin de l'année 2015.

### **Article 20**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, se substitue de plein droit à l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques du 10 juin 2011 et à son avenant du 3 novembre 2011, après exécution des modalités de dépôt.

Le présent accord sera présenté à l'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 9 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AFB.



**Syndicats de salariés :**

FEC CGT-FO ;

FBA CFDT ;

FSPBA CGT ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

## ANNEXE I

### LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

RÉGION	CFA	ADRESSE DU CFA
Alsace	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Alsace	6, Grand-Rue, 67000 Strasbourg
Aquitaine	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Aquitaine	10, quai de la Paludate, hall B, 33800 Bordeaux
Bourgogne	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Bourgogne	c/o Maison diocésaine, 9 bis, boulevard Voltaire, 21000 Dijon
Bretagne	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Bretagne	227, rue de Châteaugiron, 35000 Rennes
Centre	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Centre	8, place Jean-Monnet, 45000 Orléans
Haute-Normandie	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Haute-Normandie	c/o IUT de Rouen, rue Lavoisier, bâtiment E, RdC, 76821 Mont-Saint-Aignan
Ile-de-France	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Ile-de-France	43-45, avenue de Clichy, 75017 Paris
Lorraine	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Lorraine	Maison de la finance, 91, avenue de la Libération, 54000 Nancy
Midi-Pyrénées	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Midi-Pyrénées	Bâtiment Le Magellan, 58, rue Magellan, CS 67508, 31676 Labège Cedex
Nord - Pas-de-Calais	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Nord - Pas-de-Calais	Immeuble Mercury, 30, place Salvador-Allende, BP 40487, 59664 Villeneuve-d'Ascq Cedex
Paca	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Paca	Tour Méditerranée, 65, avenue Jules-Cantini, 13006 Marseille Antenne de Nice : 21-23, boulevard François-Grosso, 06000 Nice
Pays de la Loire	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Pays de la Loire	Immeuble Horizon, 12, rue Gaëtan-Rondeau, 44200 Nantes
Picardie	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Picardie	Siège social : c/o Crédit du Nord, 69, rue des Jacobins, 80000 Amiens Adresse postale : c/o CFPB, immeuble Mercury, 30, place Salvador-Allende, BP 40487, 59664 Villeneuve-d'Ascq Cedex
Rhône-Alpes	CFA des métiers de la banque et de la finance de la région Rhône-Alpes	2, rue Fraternelle, 69009 Lyon