

Convention collective
IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)

ACCORD DU 8 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1750948M
IDCC : 3210

Entre
BPCE

D'une part, et

CFDT
UNSA
SNB CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La réforme de la formation professionnelle, au travers de l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale, a donné lieu à la négociation d'un nouvel accord en date du 24 octobre 2014. Cet accord a permis la mise en conformité des textes relatifs à la formation professionnelle avec la loi et les textes réglementaires tout en rappelant l'attachement des partenaires sociaux à une politique de formation professionnelle innovante et dynamique au service du développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des entreprises de la branche.

Le bilan de cet accord a été présenté en vue d'une nouvelle négociation, prenant en compte notamment les nouvelles évolutions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir dans un seul accord collectif l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables au réseau des Banques populaires en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et de formation professionnelle en alternance.

Il est par ailleurs rappelé que le présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC) dans la branche Banque populaire, ainsi que de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) groupe.

La mise en œuvre des dispositions de cet accord doit permettre de contribuer à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs, tel que promu par la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les dirigeants des Banques populaires.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord de branche du 24 octobre 2014.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

TITRE I^{ER}

ACCÈS ET MAINTIEN À L'EMPLOI

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont deux types de contrats d'alternance qui répondent au même objectif de montée en compétences du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique. L'alternance permet ainsi de se former à un métier et de s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est une véritable passerelle vers l'emploi et l'insertion professionnelle dans l'entreprise.

À ce titre, les entreprises de la branche apporteront une attention particulière au processus de recrutement de ces salariés, afin de maximiser les chances d'un recrutement définitif, à l'issue du contrat d'alternance.

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la branche dans le cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en termes d'opportunité pour ces publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles, les parties signataires entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises de la branche.

En outre, elles ont souhaité rappeler leur attachement aux dispositions relatives au plan de formation qui permet le maintien et le développement des salariés dans leur emploi.

Article 2

Contrat de professionnalisation

Article 2.1

Objet et principes du contrat de professionnalisation

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

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Conformément aux dispositions en vigueur, les CQP sont établis par une ou plusieurs CPNE d'une branche professionnelle.

Pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur, tel que défini à l'article 4.4 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 CQP ou une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.

Article 2.2

Publics

Ce contrat est ouvert :

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.

Article 2.3

Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées (dénommées actions de formation pratique dans le présent accord).

Selon le diplôme, le titre, le CQP ou la qualification préparée et selon le niveau initial du bénéficiaire, la durée de l'action de professionnalisation est de 6 à 12 mois.

Elle peut aller jusqu'à 24 mois, pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature du titre, du diplôme, du CQP ou de la qualification visé l'exige.

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

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

Article 2.4

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, la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

Pour les moins de 26 ans :

– montant non inférieur à $13 \times 70 \%$ du Smic

ou

– montant non inférieur à $13 \times 80 \%$ du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel.

Dès l'âge de 26 ans :

– montant non inférieur à $13 \times \text{Smic}$ ni à 85% du salaire minimal de la branche BP pour un salarié « niveau B ».

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.

Les collaborateurs en contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.5

Durée, renouvellement et prolongation du contrat de travail

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

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

Lorsque l'action de professionnalisation est renouvelée ou prolongée, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé dans les mêmes conditions pour la seule durée de renouvellement ou de prolongation de l'action de professionnalisation.

Article 2.6

Information du salarié

Avant la signature du contrat de professionnalisation, 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.

En cas de non-continuation de la relation contractuelle, le collaborateur bénéficie à sa demande d'un entretien assuré par l'entreprise visant à conseiller le bénéficiaire sur les suites possibles de son parcours professionnel.

Au cours de cet entretien, le bénéficiaire est notamment informé des modes d'accès et des données figurant sur le service public dédié à l'orientation et sur le conseil en évolution professionnelle (CEP).

<http://www.orientation-pour-tous.fr/>.

Article 3

Contrat d'apprentissage

Article 3.1

Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

Article 3.2

Durée du contrat

Article 3.2.1

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation prévu. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée.

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Article 3.2.2

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat de travail est 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 titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- 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, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

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

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

Article 3.3

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé.

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le centre de formation d'apprentis (CFA) dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la DRH, en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L. 6223-5 à L. 6223-8 et R. 6223-22 à R. 6223-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

Article 3.4

Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la branche BP pour un salarié « niveau B » ou du Smic.

En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans, application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage soit :
 - 1^{re} année : 43 % ;
 - 2^e année : 51 % ;
 - 3^e année : 67 %.
- 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :
 - 1^{re} année : 57 % ;
 - 2^e année : 67 % ;
 - 3^e année : 87 %.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le collaborateur reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Conformément aux modalités retenues pour l'ensemble des collaborateurs dans l'entreprise, la rémunération des collaborateurs en contrat d'apprentissage est versée sur 12 ou 13 mensualités.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 3.5

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut 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.

Article 4

Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage

Article 4.1

Conditions d'accueil

Conscients que les conditions d'accueil du nouveau collaborateur en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel, les partenaires sociaux conviennent que l'intéressé est associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le collaborateur rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur ou maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles.

Enfin, les objectifs fixés aux collaborateurs seront adaptés à leur situation d'alternant, notamment au regard de leur temps de travail dans l'entreprise.

Article 4.2

Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises de la branche organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s). Le format de formation mixte (présentielle, à distance...) répond aux objectifs d'une formation en alternance et est associé à un accompagnement pédagogique approprié.

Article 4.3

Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur est invité à rencontrer des interlocuteurs de la direction des ressources humaines. À cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche, etc.). Il est également informé des modes d'accès et des données figurant sur le service public dédié à l'orientation et sur le CEP. <http://www.orientation-pour-tous.fr/>.

Article 4.4

Tuteur ou maître d'apprentissage et l'activité tutorale

La branche Banque populaire réaffirme son attachement à l'accompagnement tutoral des bénéficiaires des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage (le tuteur étant dénommé dans ce cas « maître d'apprentissage »).

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 de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage 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'entreprise s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Ce dernier doit être en mesure d'assurer un suivi régulier du collaborateur. Son rôle s'exerce selon des principes permettant de promouvoir le développement du tutorat :

- la mission du tuteur en complément de celle du responsable hiérarchique est d'accompagner le collaborateur en situation de travail vers un niveau de compétence supérieure en lui apportant son savoir-faire et son expérience ;
- le tuteur assure le suivi et la préparation de l'évaluation professionnelle du tutoré à travers les supports mis à sa disposition. Il veille également à coordonner la relation avec les autres intervenants dans le dispositif ;
- le tuteur bénéficie d'une formation lui permettant d'appréhender les situations types et de conduire les entretiens avec le tutoré ;
- l'activité du tutorat est exercée de façon simultanée au bénéfice de trois collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au maximum (dont deux collaborateurs en contrat d'apprentissage au plus) ;
- le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du collaborateur ;
- la mission de tuteur est prise en compte dans l'entretien professionnel au même titre que l'activité professionnelle habituelle du collaborateur ;
- la mission tutorale est valorisée dans le cursus professionnel du tuteur.

En outre, 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.

Article 5

Plan de formation

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

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

Les entreprises ont la possibilité, par accord collectif, d'élaborer un plan de formation triennal, de déterminer le calendrier de consultation annuelle du comité d'entreprise et le cas échéant de compléter la liste des informations à transmettre au comité d'entreprise prévue aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

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.

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.

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 ⁽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 l'action de formation. La formation suivie dans ce cadre est prise en considération par l'employeur dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées « dans les conditions du hors temps de travail » ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord conformément aux dispositions du code du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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.

Au titre des actions de formations entreprises dans le cadre du plan de formation d'entreprise, la branche entend apporter une attention à toutes les modalités pédagogiques pouvant faciliter l'efficacité et la qualité des formations. Il s'agit là de pouvoir mettre à disposition tant que possible autant la formation présentielle que la formation à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

Article 6

Formation ouverte à distance (FOAD)

Concernant les formations à distance telles que prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail, la branche préconise les principes suivants :

Modalités pratiques :

- accès à un poste de travail adapté à la bonne réalisation des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise ;
- temps nécessaire pour la réalisation des activités pédagogiques prescrites ;
- environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son parcours de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le collaborateur ne soit pas interrompu par la relation clientèle lors de sa formation ;
- documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Modalités de mise en œuvre :

- durée des séquences :
 - la durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité. Le découpage des séquences doit permettre la flexibilité des temps de formation tout en veillant à la cohérence de chaque période de formation.
- les modalités d'accompagnement :
 - la liste des personnes chargées d'assister le salarié en formation d'un point de vue technique et/ou pédagogique lui est fournie avant son entrée en formation ainsi que les qualités et domaines de compétences de ces personnes ;
 - les modalités d'accompagnement sont définies préalablement afin que le stagiaire en ait connaissance avant son entrée en formation, notamment :

(1) Le salarié peut dénoncer l'accord écrit dans les 8 jours de sa conclusion.

- les modalités techniques selon lesquelles le salarié est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux où il peut s’entretenir avec les personnes chargées de l’assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes,
- les délais dans lesquels les personnes ressources sont tenues de l’assister en vue du bon déroulement de l’action lorsque cette aide est asynchrone.
- les modalités de suivi de l’action :
 - lorsque l’entreprise a recours à des protocoles individuels de formation (PIF) ⁽¹⁾ et qu’elle choisit d’imputer une durée théorique, cette durée peut figurer dans le PIF ;
 - l’information du salarié sur les modalités de suivi de l’action de formation, notamment eu égard à la nature des données collectées, la finalité et la durée de leur conservation, les fonctions des personnes habilitées à accéder à ces données. Ces dernières ne peuvent être utilisées pour un autre objet que celui pour lequel elles sont collectées ;
 - lorsque l’entreprise doit justifier de l’assiduité de la personne à une formation, elle a recours aux éléments suivants :
 - justificatifs de réalisations des travaux demandés en application du 1° de l’article L. 6353-1 du code du travail ;
 - les informations et données relatives au suivi de l’action, à l’accompagnement et à l’assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
 - les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation, qui jalonnent ou terminent la formation.

Pour les salariés en contact direct avec la clientèle et qui n’ont pas accès à un espace individuel, l’employeur met à disposition du salarié un espace dédié à la FOAD le temps de la formation.

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 orientations et priorités de formation définies par la branche.

TITRE II

SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 7

Certifications

Une certification vient reconnaître et attester la qualification d’une personne soit à l’issue d’une formation, soit à l’issue d’expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La branche souhaite privilégier l’accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l’employabilité des collaborateurs.

Les certifications sont organisées en 4 registres :

1. Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l’État inscrits de droit au RNCP ;
2. Les CQP élaborés dans le cadre des branches professionnelles, inscrits à la demande au RNCP ;
3. Les diplômes et titres à finalité professionnelle élaborés par les organismes publics ou privés de formation, ainsi que les CQP pouvant être enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

(1) Le protocole individuel de formation (PIF) est un engagement concerté établi entre l’organisme de formation, le salarié et éventuellement un lieu d’accueil relais.

4. L'inventaire des certifications et habilitations de la CNCP.

L'ensemble de ces certifications sont accessibles soit par :

- la formation initiale ;
- la formation par alternance ;
- la formation continue ;
- la VAE.

Ces nouvelles certifications concourent à la mise à jour de la liste des certifications validée par la CPNE.

Article 8

Accès à l'information

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque collaborateur de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le collaborateur acteur de son projet professionnel.

Ainsi la DRH de chaque entreprise de la branche s'attache, selon ses modalités (intranet, supports papiers etc.), à permettre à tout collaborateur d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...) ainsi qu'à une liste, non exhaustive, des titres et diplômes de la profession bancaire.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux collaborateurs les outils d'information et de consolidation sur l'évolution des métiers, ainsi que les différentes restitutions, aujourd'hui regroupés dans l'OPMQC au fur et à mesure de leur élaboration. Ces informations sont tenues à la disposition des salariés au moyen d'outils intranet (exemple : JUMP).

Par ailleurs, la DRH de chaque entreprise veille à se tenir disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles qu'elle est susceptible de leur proposer y compris sur le périmètre de la branche.

Enfin, outre l'information sur les dispositifs traditionnels que sont le bilan de compétences et le congé individuel de formation (CIF), la DRH de chaque entreprise doit également communiquer au collaborateur qui le souhaite les éléments caractéristiques concernant les outils abordés ci-dessous.

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

Article 9

Périodes de professionnalisation

Article 9.1

Définition de la période de professionnalisation

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

La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théorique auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation. Elle est également accessible aux certifications relevant de l'inventaire.

Elle permet, dans le cadre des priorités fixées par le présent accord ou par la CPNE :

- de prévenir les risques d’inadaptation de la qualification du salarié ;
- d’acquérir une des qualifications visées par l’article 2 du présent accord ;
- de participer à une action de formation dont l’objectif est l’acquisition d’une qualification permettant l’accès à un emploi relevant d’un métier repère de la convention collective ;
- de participer au développement des compétences du salarié ;
- de contribuer à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en veillant à l’égalité d’accès à la formation.

La période de professionnalisation associe nécessairement des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l’entreprise, lorsque celle-ci dispose d’un service de formation, et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s’organisent par la succession d’enseignements théoriques et de mises en application pratique.

Article 9.2

Détermination des publics pouvant accéder à une période de professionnalisation

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

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail. À ce titre, entrent dans cette catégorie :
 - les salariés d’un niveau général inférieur ou égal au baccalauréat, sans diplôme professionnel et disposant d’une ancienneté d’au moins 5 ans au sein de l’entreprise ;
 - les salariés dans le cadre de mobilités professionnelles conduisant à un changement d’emploi requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d’enseignement général, professionnel ou technologique, et l’acquisition d’un savoir-faire pratique.
- 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 ou un congé d’adoption ;
- aux bénéficiaires de l’obligation d’emploi conformément aux dispositions du code du travail.
- aux bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion ;
- aux salariés de retour dans l’entreprise après une absence d’une durée supérieure à 12 mois.
- aux salariés dont l’emploi présente une sensibilité forte aux enjeux de transformation de la branche – identification de ces emplois dans le cadre des études réalisées par l’OPMQC.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l’employeur, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

Article 9.3

Organisation de la période de professionnalisation

Les actions de période de professionnalisation (de catégorie 2 – développement des compétences) peuvent avoir lieu soit à l’initiative du collaborateur dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), soit à l’initiative de l’employeur.

Les actions de formation liées à l’évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF dans la limite de 24 heures sur une même année civile.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 10

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

La VAE relève de l'initiative individuelle du collaborateur. La DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs une information sur les dispositions légales régissant ce dispositif ainsi qu'une aide pour la constitution administrative du dossier (photocopies).

Pour accompagner l'acquisition de compétences sur les métiers au cœur des enjeux de nos entreprises, et dans un objectif de développement des atouts professionnels des collaborateurs, la branche encourage l'étude de partenariats académiques intégrant des démarches de VAE collectives.

Dans ce cadre, les parcours de formation mis en œuvre selon des formats spécifiques peuvent conduire à l'obtention de diplômes et de titres homologués. S'agissant d'un droit individuel des salariés, la démarche reste proposée aux salariés qui disposent de la faculté de l'accepter ou non.

Article 11

Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du CIF de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs collaborateurs des conditions d'exercice du droit au CIF conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPACIF pour tout ou partie des frais de formation, sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un CIF pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré au RNCP.

TITRE III

COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ (CPA)

Le CPA a été initié par l'article 38 de la loi du 17 août 2015 puis remanié par la loi du 8 août 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPA couvre tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) et permet de cumuler des points – et donc des droits – afin de permettre un accès à la

formation pour tous. Les droits sont acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte (décès de son titulaire).

Le CPA est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire. Il accompagne le salarié tout au long de sa vie professionnelle, et ce même en cas de changement d'employeur.

Le CPA est composé de 3 comptes :

- le compte personnel de formation (CPF), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA centralise l'ensemble des informations que le collaborateur peut utiliser pour connaître et mobiliser directement ses droits en y accédant par le biais d'un portail en ligne www.moncompteactivite.gouv.fr.

Le titulaire du compte peut en outre bénéficier de conseils et d'un accompagnement pour exercer ses droits afin de mettre en œuvre son projet professionnel.

Article 12

Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF permet aux salariés de cumuler des heures pour suivre des actions de formation en vue d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et ses qualifications tout au long de sa carrière professionnelle.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au CPF.

Article 12.1

Transition DIF-CPF

Le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF.

Les heures de DIF acquises et non utilisées au titre du DIF peuvent être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020.

La mobilisation se fait en premier lieu sur les heures DIF. Elles pourront être complétées par les heures inscrites sur le CPF dans la limite du plafond total de 150 heures et éventuellement par un dispositif d'abondement.

Article 12.2

Principes généraux des modalités d'alimentation

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 cent 50 heures.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, la durée des droits acquis dans le cadre du CPF chaque année est calculée *pro rata temporis* de la durée du travail prévue au contrat de travail.

En cas d'attribution d'un supplément d'heures CPF, l'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires.

Afin de favoriser la mise en œuvre du CPF, le conseil d'administration de l'OPCA peut décider de financer l'abondement du CPF des salariés, avec la contribution relative au CPF.

Article 12.3

Heures de formation supplémentaires dans le cadre des abondements

Les heures de formation supplémentaires éventuellement attribuées au salarié dans le cadre d'abondements supplémentaires mentionnés aux articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Article 12.4

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP mentionné à l'article L. 6314-2 du code du travail ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Sont également éligibles au CPF :

- l'accompagnement à la VAE (art. L. 6313-11 du code du travail) ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13 du code du travail. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions ;
- la formation « permis de conduire B », lorsqu'elle s'inscrit dans une démarche de projet professionnel et participe à la sécurisation du parcours professionnel du salarié.

Article 12.5

Mobilisation du CPF hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Dans ce cas, il ne perçoit pas d'allocation formation.

Article 12.6

Mobilisation du CPF pendant le temps de travail

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au moins 60 ou 120 jours avant le début de la formation (en fonction de la durée de la formation, < ou > = à 6 mois).

Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans) ;
- acquisition du socle de compétences de base et évaluation des compétences préalablement ou postérieurement ;
- accompagnement à la VAE ;
- actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- actions de formation financées par le CEC.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié, son absence de réponse valant acceptation.

Article 12.7

Modalités de mobilisation

Le salarié peut mobiliser son compte pour suivre une des formations éligibles au CPF qui figurent sur au moins une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNE de la branche Banque populaire ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle mentionné à l'article L. 6123-3 du code du travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Ces listes sont actualisées de façon régulière. Elles sont accessibles sur le site dédié au CPF www.moncompteformation.gouv.fr.

Les critères selon lesquels les formations sont inscrites sur ces listes sont publiés sur l'intranet.

Article 13

Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

Le C3P a pour but de permettre à un salarié qui travaille dans des conditions difficiles d'accumuler des points, qu'il pourra choisir d'utiliser pour financer :

- une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- une anticipation de l'âge de départ à la retraite.

Conformément aux articles L. 4162-2 et L. 4162-3 du code du travail, l'employeur identifie les salariés concernés pour lesquels l'exposition à un ou plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis à l'article L. 6141-1 du code du travail et procède à leur déclaration.

Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle (sauf salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960). Un point permet de financer jusqu'à 25 heures de formation. Les points ainsi mobilisés complètent les droits acquis sur le CPF pour financer tout ou partie d'une action de formation.

Article 14

Compte d'engagement citoyen (CEC)

Tous les collaborateurs peuvent acquérir des droits au titre du CEC.

Les activités bénévoles ou de volontariat éligibles au CEC et les conditions d'acquisition des 20 heures forfaitaires sont les suivantes :

- service civique (6 mois en continu sur 1 ou 2 années civiles) ;
- réserve militaire :
 - opérationnelle (90 jours sur 1 année civile),
 - citoyenne (contrat d'engagement de 5 ans) ;
- réserve communale de sécurité civile (contrat d'engagement de 5 ans) ;
- réserve sanitaire (contrat d'engagement de 3 ans) ;
- activités de bénévolat associatif (200 heures sur 1 année civile, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association) ;
- activité de maître d'apprentissage (6 mois sur 1 ou 2 années civiles, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés).

Il ne peut être acquis plus de 20 heures au titre de la même activité sur la même année civile. Le total des heures acquises au titre du CEC est limité à 60 heures.

Les activités sont déclarées conformément aux dispositions de l'article D. 5151-15 du code du travail.

Dès 2018, les heures CEC pourront être mobilisées :

- pour suivre des formations éligibles au CPF : les heures acquises au titre du CEC peuvent alors compléter celles acquises au titre du CPF ;
- pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles et aux volontaires en service civique en utilisant uniquement les heures CEC.

Dans le cas d'une mobilisation des droits CPF et CEC, les heures CPF seront mobilisées en priorité.

Article 15

Rémunération et protection sociale

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE IV

ORIENTATION ET ACTIONS RELATIVES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 16

Bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles ont pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser, pour le réaliser, des méthodes et des techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences, au sens du code du travail, est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Article 17

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Lors de cet entretien, des informations relatives à la VAE et au CEP lui sont communiquées.

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Il est formalisé dans un document écrit.

Tous les 6 ans, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

1. Suivi au moins une action de formation ;
2. Acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
3. Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 18

Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa signature et entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Les parties conviennent de se réunir pour négocier entre 3 et 6 mois avant l'expiration du présent accord.

À l'occasion de cette négociation, un bilan sera effectué sur 2 années d'application du présent accord, avec les indicateurs à disposition, comme par exemple la part des salariés formés, le nombre d'heures de formation rémunérées par salarié formé.

Article 19

Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 20

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

GLOSSAIRE

CEC Compte d'engagement citoyen
CEP Conseil en évolution professionnelle
CFA Centre de formation d'apprentis
CIF Congé individuel de formation
CNCP Commission nationale de la certification professionnelle
CPA Compte personnel d'activité
CPF Compte personnel de formation
C3P Compte personnel de prévention de la pénibilité
COPANEF Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPNE Commissions paritaires nationales de l'emploi
CQP Certificat de qualification professionnelle
DIF Droit individuel à la formation
FOAD Formation ouverte et à distance
OPACIF Organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation
OPCA Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQC Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences
PIF Protocole individuel de formation
RNCP Répertoire national des certifications professionnelles
VAE Validation des acquis de l'expérience