

## BRANCHE BANQUE POPULAIRE

### ACCORD FORMATION

#### Préambule

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a conduit les partenaires sociaux à mettre les textes relatifs à la formation professionnelle en conformité avec la loi et les textes réglementaires.

Dans un souci de lisibilité et de clarté, ils ont souhaité regrouper 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.

En conséquence, les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions suivantes :

- Accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques (dont les dispositions ont été maintenues en application de l'article 5 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009) ;
- Accord relatif à la formation et à l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel du 8 novembre 2006 ;
- Accord relatif à la formation professionnelle en alternance du 6 septembre 2007.

Enfin, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité rappeler leur attachement 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 présent accord s'inscrit en complément de l'accord du 15 décembre 2010 portant constitution d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications dans la Branche Banque Populaire, ainsi que de l'accord GPEC Groupe.

#### Article 1 - 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.



## 1. ACCES ET MAINTIEN A L'EMPLOI

Conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant pour les entreprises de la Branche dans la cadre de leur politique de recrutement que pour les bénéficiaires de ces dispositifs notamment en terme 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.

### 1.1. Le contrat de professionnalisation

#### Article 2 - 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 :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications conventionnelles de branche illustrées par les métiers repères ;
- 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 corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises ;
- un suivi du bénéficiaire par un salarié de l'entreprise clairement identifié auprès du bénéficiaire.

### Article 3 - Publics

Ce contrat est ouvert :

- 1) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2) aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel afin de compléter leur formation initiale ;
- 3) aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 4) aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- 5) dans les départements d'Outre-Mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

### Article 4 - Durée et répartition de l'action de professionnalisation

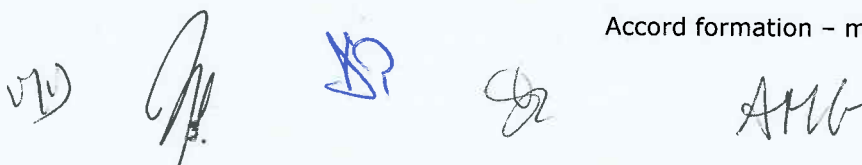
L'action de professionnalisation associe, d'une part, des enseignements généraux, professionnels et technologiques (dénommés actions de formation théoriques dans le présent accord) dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise,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

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

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

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

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



## Article 5 - Rémunération

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

Les partenaires sociaux conviennent que, dans la branche, 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 x 70 % du Smic

ou

➤ montant non inférieur à 13 x 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 x 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 prorata temporis. La rémunération annuelle peut être versée en 12 ou 13 mensualités égales selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

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

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 6 - 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 7 - 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.

En cas de non continuation de la relation contractuelle à l'issue de contrat de professionnalisation, le collaborateur peut bénéficier 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 site de l'observatoire(\*) de l'AFB et sur le nouveau service public dédié à l'orientation.

## 1.2. Le contrat d'apprentissage

### Article 8 - Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est conclu pour 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 répertoire national des certifications professionnelles (R.N.C.P.).

### Article 9 - Durée du contrat

La durée du contrat de travail est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

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

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

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

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

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

(\*) L'observatoire de l'AFB travaille à la création sur son site d'un espace dédié à l'Alternance (apprentissage et professionnalisation)



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 10 - 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 C.F.A. dans les deux 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 D.R.H., en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L.6 223-5 à L. 6 223-8 et R. 6623-22 à R. 3323-24 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration

### **Article 11 - Rémunération**

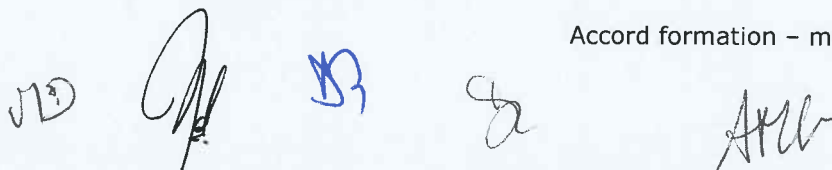
Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire minimal de la branche BP pour un salarié « niveau B » ou du SMIC.

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 :
  - ✓ 1ère année : 43 %,
  - ✓ 2ème année : 51 %,
  - ✓ 3ème année : 67 %.
- 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :
  - ✓ 1ère année : 57 %,
  - ✓ 2ème année : 67 %,
  - ✓ 3ème 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 12 - Maître d'apprentissage et évaluation**

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

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

### **1.3. Dispositions communes au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage**

#### **Article 13 - 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 14 - 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) associé à un accompagnement pédagogique approprié.





## Article 15 - 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 concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. A 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...).

## Article 16 - Le 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,
- 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,



