

Convention collective

SOCIÉTÉS FINANCIÈRES



N° de brochure : 3059

N° IDCC : 478

Date de dernière mise à jour : 2020-08-05

Sommaire

Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968	1
Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Chapitre Ier : Champ d'application	1
Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation	1
Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise	1
Section 1 : Principes généraux	1
Section 2 : Principes de mise en oeuvre	2
Section 3 : Modalités de mise en oeuvre	2
Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	2
Recrutement	2
Formation professionnelle	3
Promotion et mobilité professionnelle	3
Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale	3
Egalité salariale	3
Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail	4
Détection des risques psychosociaux	4
Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux	4
Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion	5
Section 1 : Dispositions générales	5
Section 2 : Autorisations d'absence	5
Section 3 : Communication syndicale	6
Section 4 : Droit syndical	6
Section 5 : Organismes paritaires	6
Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise	6
Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail	6
Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles	6
Chapitre II : Rémunération du travail	6
Section 1 : Rémunérations minimales garanties	6
Section 2 : Prime d'ancienneté	7
Titre III : Conditions générales du travail	7
Chapitre Ier : Embauchage	7
Section 1 : Dispositions générales	7
Section 2 : Visite médicale	7
Section 3 : Période d'essai	7
Chapitre II : Durée - Horaires	7
Chapitre III : Promotion	7
Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale	8
Section 1 : Règlement intérieur	8
Section 2 : Retards et absences	8
Section 3 : Secret professionnel	8
Section 4 : Requêtes et réclamations	8
Section 5 : Sanctions	8
Chapitre V : Congés	8
Section 1 : Congés payés	8
Section 2 : Congés exceptionnels	9
Section 3 : Maladie	10
Section 4 : Absences exceptionnelles (maternité, adoption et service national)	11
Maternité et adoption	11
Service national	11
Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail	11
Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai	11
Section 2 : Démission	11
Section 3 : Licenciement	11
Licenciements individuels	11
Licenciements collectifs	11
Section 4 : Durée du préavis	11
Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi	11
Section 6 : Indemnités de licenciement	12
Dispositions générales	12
Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans	12
Chapitre VII : Retraite	12
Titre IV : Structures paritaires	12
Chapitre Ier : Commission nationale paritaire	12
Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi	13
Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi	13
Chapitre III : Commission paritaire de conciliation	13
Titre V : Dispositions diverses	13
Chapitre Ier : Formation professionnelle	13
Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage	14
Contrat de professionnalisation	14
Droit individuel à la formation (DIF)	14
Périodes de professionnalisation	15
Validation des acquis de l'expérience, passeport formation, entretien professionnel	16
Chapitre II : Primes de diplômes	18
Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail	18
Chapitre IV : Avantages acquis	18
Chapitre V : Dépôt de la convention	18
Chapitre VI : Date d'application	18
Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification 'cadre' *	18
Chapitre Ier : Classification des cadres	18

Section 1 : Dispositions générales	18
Section 2: Remplacements provisoires	19
Chapitre II : Conditions générales de travail	19
Section 1 : Horaire	19
Section 2 : Indemnité de licenciement	19
Section 3 : Retraite	19
Section 4 : Déplacements	19
Dispositions générales	19
Déplacements de longue durée	19
Annexe III (annexe à l'article 14, livre Ier) : Classification des qualifications professionnelles	19
Annexe IV (annexe à l'article 15, livre Ier) : Rémunérations minimales garanties	21
Textes Attachés	22
Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968	22
Contingent syndical annuel/modalités	22
Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968	22
Frais de transport, repas et hébergement (Annexe à l'article 11, livre Ier)	22
Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968	22
Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi (Annexe à l'article 37, livre Ier)	22
Accord du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 28 octobre 1986	22
(Extraits)	22
Titre II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons économiques	22
Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales	25
Article unique	25
Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels	26
Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention	26
Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	26
Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage	27
Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de professionnalisation	28
Préambule	28
Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation	28
Préambule	28
Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	30
Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel	30
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	30
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel	30
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation	30
Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF	30
Modification de l'accord du 15 décembre 2005	31
Validation de l'accord du 15 décembre 2005 modifié	31
Accord du 20 février 2008 relatif à la diversité dans l'entreprise	31
Préambule	31
Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie	32
Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales	33
Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	33
Préambule	33
Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels	35
Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application	36
Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté	36
Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application	36
Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective	37
Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	38
Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles	38
Préambule	38
Chapitre Ier Aménagements apportés aux dispositions du livre Ier de la convention collective	38
Chapitre II Aménagements apportés aux dispositions du livre II de la convention collective	39
Chapitre III Aménagements apportés aux annexes à la convention collective	40
Chapitre IV Entrée en vigueur	43
Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement	43
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai	43
Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels	43
Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel	44
Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail	45
Préambule	45
Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	46
Préambule	46
Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme	47
Préambule	47
Titre Ier Typologie des organismes paritaires de la branche	47
Titre II Formalisme des réunions paritaires	48
Titre III Déroulement des réunions paritaires	48
Titre IV Formalités	49
Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences)	49
Préambule	49
Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux	50
Préambule	50
Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective	52
Préambule	53
Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade	53
Préambule	53
Textes Salaires	54
Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires	54

Grille des rémunérations minimales garanties Annexe III (annexe à l'article 15, livre I) à compter du 1er février 2005	54
Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007	55
Annexe	55
Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013	56
Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017	57
Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties	57
Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	57
Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	58
<i>Préambule</i>	58
<i>Annexe</i>	66
<i>Textes Attachés</i>	66
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	66
Nouveautés	NV-1
<i>Accord du 24 octobre 2019</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968

Signataires	
Organisations patronales	Association professionnelle des établissements financiers (APEF) Ancienne dénomination de l'Association française des sociétés financières (ASF).
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Fédération française des syndicats de banques et établissements financiers CFDT ; Fédération française des syndicats chrétiens de banques et établissements financiers CFTC ; Syndicat national des cadres des établissements financiers CGC.

Livre Ier : Dispositions applicables à tout le personnel

Titre Ier : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme regroupant les entreprises délivrant des services financiers spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, services d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association trois catégories de membres :

- les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier ;

- les membres correspondants qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier autres que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;

- les membres associés qui sont des entités autres que les membres de droit ou les membres correspondants, et qui exercent des activités liées aux services financiers.

Les membres correspondants et les membres associés font l'objet d'un agrément individuel par le conseil de l'association.

La présente convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF,

- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF avant le 1er juillet 2004.

Elle pourra, sous la réserve des dispositions de la législation et des usages en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, le personnel auquel s'applique la convention comprend tous les salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dispositions particulières aux cadres seront traitées dans le livre II de la présente convention.

(1)

(1) Établissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

Article 2

En vigueur non étendu

Si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, des avenants adapteront la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail de certaines catégories d'entreprises. Ces avenants ne pourront être moins favorables que la présente convention.

Chapitre II : Durée - Révision - Dénonciation

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans à partir de sa date d'application.

Article 4

En vigueur non étendu

Toute demande de révision devra obligatoirement être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Article 5

En vigueur non étendu

La convention se poursuivra, par tacite reconduction, d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties, donné par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant son échéance en vue de sa dénonciation.

En cas de dénonciation de tout ou partie des dispositions de la présente convention, celle-ci restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties contractantes, d'une nouvelle convention, et, à défaut, pendant un délai maximal de 12 mois à compter du dépôt de la dénonciation, sauf prorogation provisoire acceptée par toutes les parties.

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables aux révisions de la valeur du point et de la somme fixe prévues à l'article 15, paragraphe 2.

Chapitre II bis : Diversité dans l'entreprise

Section 1 : Principes généraux

Article 6-Bis

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent chapitre, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Section 2 : Principes de mise en oeuvre

Article 6-Ter

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein de l'entreprise ;
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de lutter contre les discriminations ;
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolution professionnelle) soit respectée.

Section 3 : Modalités de mise en oeuvre

Article 6-Quater

En vigueur non étendu

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise.

2. Sensibilisation des salariés

Il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

3. Instances de veille

Au niveau de la branche, un observatoire paritaire de la diversité est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46 bis de la présente convention collective relatif à l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et à son comité paritaire de pilotage. La mission de l'observatoire paritaire de la diversité est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé .

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « correspondant diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en oeuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le comité d'entreprise.

Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies

En vigueur non étendu

La mise en oeuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 sexies

En vigueur non étendu

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout pré-supposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux moeurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

Lors de l'information annuelle du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un point sera fait sur les procédures de recrutement.

Article 6 septies

En vigueur non étendu

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Chapitre II ter : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Recrutement

Article 6 octaves

En vigueur non étendu

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des

compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se donnent pour objectif dans tous les recrutements, quel que soit le niveau hiérarchique concerné, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétence, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation annuelle sur la base d'indicateurs figurant dans le document « Données sociales », établi chaque année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre flagrant entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans l'entreprise au regard des autres entreprises de la branche exerçant la même activité, des mesures seront prises pour améliorer la situation et éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, examineront, à partir des indicateurs visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre des propositions.

Il appartiendra à l'observatoire paritaire de la diversité, prévu à l'article 6 quater de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

Formation professionnelle

Article 6 nonies

En vigueur non étendu

1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document « Données sociales ». Les données figurant dans ce document permettront aux partenaires sociaux d'élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

L'élévation de compétences peut également s'acquérir par recours aux formations diplômantes.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces recommandations lors de la négociation annuelle obligatoire.

2. Accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale comme le congé parental d'éducation ne doivent pas obérer les droits à formation pour les salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 quater de la convention collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les salariés, femmes ou hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après l'un de ces congés bénéficient prioritairement de l'accès aux périodes de professionnalisation.

Promotion et mobilité professionnelle

Article 6 decies

En vigueur non étendu

Quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les critères utilisés dans la définition des postes de travail ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Le contenu des tâches et l'organisation du travail ne doivent pas conduire à une discrimination.

A expériences, compétences, profils et performances équivalents, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les hommes et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Article 6 undecies

En vigueur non étendu

Lorsque des postes à temps plein se libéreront, la candidature des salariés à temps partiel sera examinée en priorité au regard des qualifications et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires individuels mis en place pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent des contraintes spécifiques qui apparaîtraient peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

Dans la mesure du possible, les entreprises organisent les stages de formation au plus près des salariés afin de limiter les déplacements géographiques ainsi que les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise essaiera de faire en sorte que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Les entreprises rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

Avant leur départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein, les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien spécifique. A l'issue du congé, un entretien spécifique est organisé pour étudier les conditions du retour et notamment les éventuels besoins de formation.

Les entreprises veillent à mettre en place un suivi leur permettant de s'assurer que les mesures prévues par les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail relatifs à la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption sont bien appliquées.

Egalité salariale

Article 6 duodecies

En vigueur non étendu

1. Principe d'égalité

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

2. Rattrapage salarial

Lorsque, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un écart de salaire entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, les entreprises de la branche doivent faire de sa réduction une priorité et en assurer la suppression avant le 31 décembre 2010.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux établissent, chaque année, sur la base du document « Données sociales », un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération au sein de la profession et déterminent les domaines prioritaires dans lesquels il convient de prévoir des initiatives en vue de remédier aux écarts constatés.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre.

Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

Détection des risques psychosociaux

En vigueur non étendu

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

1. Identification des facteurs de risques

Certaines situations de travail sont susceptibles, plus que d'autres, de générer des tensions ou des troubles révélant l'existence sous-jacente de risques psychosociaux. Ces facteurs de risques peuvent être de trois natures :

- un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, charge de travail, objectifs, gestion du temps ... ;

- un facteur de risque de nature environnementale : à titre d'exemple, changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructuration ...), changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires ... ;

- un facteur de risque de nature relationnelle : à titre d'exemple, relations entre les salariés quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique et relations entre les salariés et les tiers.

Une attention toute particulière sera portée aux conditions de travail dans lesquelles s'exercent certaines activités spécifiques (personnel en relation directe avec la clientèle dont les salariés itinérants ...).

2. Outils et indicateurs

État des lieux au niveau de l'entreprise

Afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition, les employeurs devront, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord, disposer d'un état des lieux, au travers de l'analyse des situations existantes au sein de celles-ci. La réalisation de cet état des lieux sera renseignée à l'occasion de la collecte sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données factuelles disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF .

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données figurant dans des documents déjà disponibles dans l'entreprise lorsque l'effectif de celle-ci en impose la tenue : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes ...).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les entreprises pourront se référer.

Les employeurs auront la faculté de mettre en œuvre des questionnaires anonymes remplis par les salariés volontaires lors des visites médicales périodiques.

De façon générale, il conviendra de choisir les indicateurs les mieux adaptés aux spécificités de l'entreprise. L'utilisation optimale des indicateurs retenus sera facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant le suivi de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les employeurs détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document ' Données sociales ', permettra aux employeurs d'identifier les éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de comparaison pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

(1)
(1) asf-france.com.

Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

En vigueur non étendu

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les employeurs évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent conjointement dans le déroulement de ce processus qui suppose des moyens d'action adaptés.

1. Différents acteurs

Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, " l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) ".

Il appartient à la direction de chaque entreprise de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaires anonymes à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources potentielles de risques. Le temps passé par les salariés pour répondre aux enquêtes et aux questionnaires anonymes est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

Médecine du travail

Lié par le secret médical et acteur incontournable de toutes les questions relatives à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de stress au travail.

Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT ...).

2. Moyens d'action : le plan d'action

Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 terdecies ci-dessus de la présente convention, des situations à risque seront identifiées, des mesures seront définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui devront tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et devront intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, seront consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra faire l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les employeurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures propres à permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des contraintes (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la survenance de l'état de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en difficulté en leur apportant une aide et une orientation vers les acteurs de l'entreprise compétents (médecine du travail, correspondant relations humaines, assistante sociale, référent ...) pour mettre en place un accompagnement adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mars 2010 prévoit la mise en place d'une procédure appropriée en vue d'identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, sanctionner les auteurs et protéger les victimes. L'employeur peut également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, procédure à laquelle le salarié peut recourir, ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés.

Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur. Cette charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

3. Rôle prioritaire de la formation et de la communication

Les signataires de la présente convention insistent tout particulièrement sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise - et en particulier l'encadrement et la direction - afin de développer la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux, de leurs causes possibles et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Cette sensibilisation passe par des dispositifs adaptés de formation et de communication qui sont autant de conditions essentielles à la réussite de la mise en œuvre des mesures de lutte contre de tels risques.

La direction de l'entreprise devra informer l'ensemble du personnel de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux mise en place.

Chapitre III : Liberté syndicale - liberté d'opinion

Section 1 : Dispositions générales

Article 7

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 2-4-2004 en vigueur le 1-4-2004 BOCC 2004-18.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu du livre IV du code du travail.

En aucun cas les dispositions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la mutation, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'application de sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

L'exercice de la liberté syndicale doit toujours respecter les lois ainsi que les usages de la profession.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation professionnelle de ses membres.

Conformément à l'article L. 412-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

La section syndicale d'entreprise peut notamment discuter avec la direction et signer les protocoles d'accord pour l'organisation des élections professionnelles ou des accords complémentaires à la présente convention.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales au moins un local commun comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type Office, avec une imprimante. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type Office, avec une imprimante. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus par les sections syndicales seront fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Les délégués syndicaux sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales.

Section 2 : Autorisations d'absence

Article 8

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence seront accordées pour la participation à des stages de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 à L. 451-5 du code du travail, les pertes de salaire en résultant pouvant être prises en charge par le comité d'entreprise.

Ces absences seront considérées comme période de travail effectif pour la détermination des droits aux congés payés.

Des congés exceptionnels sont utilisés par les titulaires d'un mandat syndical, désignés ou élus, pour participer aux congrès ou réunions des organisations syndicales signataires de la présente convention. Ces congés, qui ne donnent lieu à aucune retenue de traitement, sont, par organisation syndicale, au maximum de 5 jours ouvrés par année civile, multipliés par le nombre de délégués syndicaux de l'organisation syndicale dans l'entreprise.

Les organisations syndicales formuleront ces demandes de congés par écrit auprès de la direction de l'entreprise au moins 8 jours avant la date du congé si celui-ci est de 1 jour ouvré ou 1 mois auparavant si l'absence dépasse 1 jour ouvré.

Des congés sans solde, d'une durée maximale de 2 ans, sont accordés aux salariés titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale. 3 mois avant l'expiration de ce délai, ces salariés feront connaître par écrit s'ils désirent reprendre leur activité professionnelle ; dans cette hypothèse, l'entreprise s'efforcera de les réintégrer dans leur ancien emploi ou un emploi équivalent ; le cas échéant, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter leur réadaptation professionnelle.

Section 3 : Communication syndicale

Article 9

En vigueur non étendu

La liberté d'affichage des communications syndicales est reconnue aux organisations signataires ou représentatives dans l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Ces panneaux seront apposés à des endroits de l'établissement choisis de telle sorte qu'ils soient situés sur les lieux fréquentés par le personnel, mais en dehors de la vue de la clientèle.

Toutes les communications affichées devront porter le sigle de l'organisation syndicale et être transmises au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

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

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Section 4 : Droit syndical

Article 10

En vigueur non étendu

Toutes autres dispositions du livre IV, titre Ier, chapitre II, du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, non reprises ou précisées par la présente convention, sont applicables, sans toutefois faire obstacle aux clauses plus favorables d'accords d'entreprises.

Article 10-Bis

En vigueur non étendu

Un contingent annuel de 30 jours ouvrés est attribué à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective. Ce contingent ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise.

Sont bénéficiaires de ce contingent les titulaires d'un mandat syndical, désignés ou élus.

Il appartient à chaque organisation syndicale de fixer les modalités selon lesquelles leurs représentants, désignés ou élus, peuvent bénéficier de ces jours au niveau des entreprises. Le contrôle de l'utilisation de ces jours se fait par la commission nationale paritaire selon des modalités précisées en annexe (1).

Chaque bénéficiaire doit informer son employeur de la prise de ces jours au moins 15 jours avant leur utilisation.

Article 10-Ter

En vigueur non étendu

Il est alloué à la fin de chaque année, à chacune des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention, au prorata de sa présence aux réunions de la commission nationale paritaire, une somme d'un montant maximum égal à 4 fois le montant du SMIC mensuel en vigueur au 1er janvier de l'année concernée.

Section 5 : Organismes paritaires

Article 11 (1)

En vigueur non étendu

Au cas où des salariés participeraient aux réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite de 3 salariés par organisation syndicale représentative signataire de la présente convention, il ne sera effectué aucune retenue sur le salaire et ses accessoires.

L'ASF participera, sur justificatif, aux frais de déplacement correspondants, ainsi que, le cas échéant, à ceux de repas et d'hébergement, selon les modalités précisées en annexe (2).

Ces heures d'absence seront considérées comme temps de travail effectif.

Lesdits salariés sont tenus d'informer par écrit, avec un préavis d'au moins 48 heures, sauf cas d'urgence, leur employeur de leur participation aux réunions de ces organismes.

(1) Voir aussi articles 43, 44, 44 bis et 45 du livre Ier de la convention.

(2) Voir annexe II de la convention.

Chapitre IV : Délégués du personnel et comité d'entreprise

Article 12

En vigueur non étendu

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur fonction dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 13

En vigueur non étendu

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que les modalités de gestion des oeuvres sociales, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II : Classification du personnel et rémunération du travail

Chapitre Ier : Classification des qualifications professionnelles

Article 14

En vigueur non étendu

Les différentes qualifications professionnelles reconnues et attribuées aux salariés visés par la présente convention sont classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications.

Chapitre II : Rémunération du travail

Section 1 : Rémunérations minimales garanties

Article 15

En vigueur non étendu

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales garanties sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission nationale paritaire.

3. Le montant de la rémunération mensuelle brute ne peut être inférieur à celui de la rémunération minimale garantie annualisée, divisé par le nombre de mensualités, par année civile, en vigueur dans l'entreprise.

4. Toute somme mensualisée ou non, versée en cours d'année en tant que composante de la rémunération - à l'exception de la prime d'ancienneté, des primes ayant un caractère spécifique exceptionnel (énumérées en annexe) et des remboursements de frais - sera prise en compte pour vérifier s'il est satisfait aux obligations nées des dispositions du présent article.

5. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure.

6. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux VRP.

ANNEXE

Primes exclues du champ d'application de l'article 15, alinéa 4, dont certains salariés pourraient bénéficier, en application soit de la convention collective, soit d'un accord particulier :

- prime d'assiduité ;
- bourses d'études ;
- prime de naissance ;
- prime de transport ;
- prime de diplôme ;
- prime de mariage ;
- prime de charges de famille ;
- prime de repas.

Section 2 : Prime d'ancienneté

Article 16

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté (BO 2012/50) NOR ASET1251450M

Titre III : Conditions générales du travail

Chapitre Ier : Embauchage

Section 1 : Dispositions générales.

Article 17

En vigueur non étendu

L'embauchage est soumis aux lois et règlements en vigueur.

Dès l'embauche, il est remis à l'intéressé :

- un exemplaire de la dernière édition de la convention collective ;
- un exemplaire du règlement intérieur, s'il existe.

Par la suite, le personnel est informé des modifications apportées à ces documents.

D'autre part, un exemplaire des statuts du régime des retraites ou tout autre document de même ordre sont tenus à la disposition du personnel.

Tout candidat est tenu de présenter toutes les pièces nécessaires, notamment les pièces justificatives de son identité ainsi qu'un extrait de son casier judiciaire.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Section 2 : Visite médicale.

Article 18

En vigueur non étendu

Une visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, est organisée par l'employeur, dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit ...) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

Les frais de transport nécessités par les examens médicaux seront remboursés par l'employeur, les honoraires médicaux étant pris en compte par celui-ci.

Section 3 : Période d'essai.

Article 19

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre II : Durée - Horaires

Article 20

En vigueur non étendu

La durée du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Chapitre III : Promotion

Article 21

Les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, feront appel, de préférence, aux personnes travaillant dans l'entreprise.

L'avancement, à tous les degrés de la hiérarchie, est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'intéressé, les résultats obtenus par son travail, ses efforts personnels de formation et de perfectionnement éventuellement sanctionnés par un diplôme, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

Toute promotion fait l'objet d'une notification écrite de l'employeur à l'intéressé indiquant notamment la qualification et le coefficient hiérarchique de l'intéressé.

Toute personne qui, à l'occasion d'une promotion ou d'une nomination s'estimerait lésée, peut demander à être reçue par le chef d'entreprise, accompagnée, si elle le désire, d'un délégué du personnel ou à défaut d'un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 150 salariés, les délégués du personnel ou à défaut les représentants syndicaux appartenant à l'entreprise pourront, à leur initiative, faire part à la direction de suggestions concernant la promotion d'employés qui leur apparaîtraient aptes à remplir des fonctions correspondant à une position hiérarchique plus élevée.

Chapitre IV : Organisation du travail et discipline générale

Section 1 : Règlement intérieur

Article 22

En vigueur non étendu

Les établissements dans lesquels sont employés habituellement au moins 20 salariés devront avoir un règlement intérieur. Sa forme et son contenu devront être conformes aux dispositions de l'article L. 122-34 du code du travail.

Article 23

En vigueur non étendu

Ce règlement intérieur, rédigé par l'employeur sous forme de projet, est soumis pour consultation au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsqu'il existe, sur les dispositions relevant de sa compétence et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ; le texte, éventuellement remanié après cette consultation, est de nouveau communiqué aux mêmes destinataires, qui disposent d'un délai de 8 jours pour faire connaître leurs observations. Il fera alors l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 2 : Retards et absences

Article 24

En vigueur non étendu

Tout retard non autorisé doit être aussitôt justifié auprès de l'employeur.

Toute absence non autorisée doit être justifiée et l'employeur doit recevoir ces justificatifs dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

En cas d'absence pour maladie, l'intéressé fait, en outre, parvenir dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail. L'employeur se réserve le droit de faire procéder à toutes les vérifications qu'il jugera utiles.

Section 3 : Secret professionnel

Article 25

En vigueur non étendu

Le fait d'appartenir à une entreprise implique l'obligation pour tous les membres de son personnel de ne lui causer aucun préjudice.

Conformément aux dispositions de l'article 57 de la loi du 24 janvier 1984 (1) tout membre du personnel est tenu au secret professionnel, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'égard des tiers. Il a notamment l'obligation de ne pas faire profiter sciemment une autre entreprise des renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion dans les conditions prévues à l'article L. 432-7 du code du travail.

Section 4 : Requêtes et réclamations

Article 26

En vigueur non étendu

Tout membre du personnel qui en fait la demande sera reçu par l'employeur ou son représentant dans un très court délai, accompagné, s'il le désire, par un délégué du personnel ou, à défaut, par un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

Section 5 : Sanctions

Article 27

En vigueur non étendu

Les insuffisances dans l'exécution du travail, les manquements à la discipline et d'une manière générale toutes les fautes, y compris les fautes professionnelles commises par un collaborateur, sont passibles de sanctions disciplinaires.

En cas d'insuffisance de travail, avant toute sanction, la direction en recherche la cause.

Si cette insuffisance résulte d'une mauvaise adaptation de l'intéressé à ses fonctions, la direction recherche les moyens de lui confier un travail qui réponde mieux à ses capacités.

Si l'insuffisance résulte d'un mauvais état de santé passager, la direction prend les dispositions nécessaires, après consultation du service médical.

Ces sanctions sont, selon la gravité de la faute : l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, le blâme, la mise à pied, la rétrogradation, le licenciement.

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

La durée de la mise à pied ne peut excéder 3 jours lorsqu'elle doit être considérée en tant que sanction intermédiaire entre le blâme et la rétrogradation.

Les sanctions d'avertissement écrit ou de blâme seront annulées à l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la notification si l'intéressé n'a été, entre temps, l'objet d'aucune autre sanction.

Aucune sanction ne pourra être prise sans que l'intéressé ait été entendu par l'employeur ou par son représentant et qu'il ait eu la possibilité de présenter sa défense, en se faisant accompagner, s'il le désire, d'un délégué du personnel ou, à défaut, d'un représentant syndical appartenant à l'entreprise.

Dans le cas de mise à pied tel que visé à l'alinéa 7 ci-dessus ainsi que dans celui de rétrogradation, la sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien, conformément aux dispositions des articles R. 122-17 et R. 122-19 du code du travail, la décision devant être motivée et notifiée à l'intéressé dans les formes prévues à l'article R. 122-18 du code du travail.

Chapitre V : Congés

Section 1 : Congés payés.

Article 28

En vigueur non étendu

Tout membre du personnel aura droit à des congés annuels payés dont la durée est déterminée ainsi qu'il suit, compte tenu du temps de travail effectif dans

l'établissement dans le cours de la période de référence (et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières ou de contrats individuels) :

- 1 mois de travail : 3 jours ouvrés ;
- 2 mois de travail : 5 jours ouvrés ;
- 3 mois de travail : 7 jours ouvrés ;
- 4 mois de travail : 9 jours ouvrés ;
- 5 mois de travail : 11 jours ouvrés ;
- 6 mois de travail : 13 jours ouvrés ;
- 7 mois de travail : 15 jours ouvrés ;
- 8 mois de travail : 17 jours ouvrés ;
- 9 mois de travail : 19 jours ouvrés ;
- 10 mois de travail : 21 jours ouvrés ;
- 11 mois de travail : 23 jours ouvrés ;
- 12 mois de travail : 25 jours ouvrés.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-I du code du travail, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 du code du travail, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque et les périodes de congés exceptionnels visés à l'article 30 ci-après.

Il faut entendre par ' jour ouvré ' pour le décompte des droits à congé, toute journée pendant laquelle l'établissement employeur est ouvert, ceci dans un maximum de 5 jours par semaine.

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, le personnel âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, a droit, s'il le demande, à un congé de 25 jours ouvrés. Il ne peut exiger aucune indemnité de congé payé pour les jours de congé dont il réclame le bénéfice en sus de ceux acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 223-6 du code du travail, les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge comme défini à l'article L. 223-5 du code du travail. Le congé supplémentaire est réduit à un jour ouvré si la durée du congé n'excède pas 5 jours ouvrés.

Article 29

En vigueur non étendu

1. Une partie des congés annuels payés qui est au moins de 10 jours ouvrés sans pouvoir dépasser 20 jours ouvrés est attribuée en une fois pendant la période normale des congés payés fixée du 1er mai au 31 octobre.

2. Toutefois,

- le salarié peut, si les besoins du service le permettent, prendre ses congés à toute autre période ;
- l'employeur peut, avec l'agrément du salarié, fractionner la partie des congés en sus de 10 jours ouvrés. Dans ce cas, lorsque des jours de congés sont pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué des jours de congés supplémentaires dans les conditions suivantes :
 - 2 jours ouvrés pour un nombre total de jours de congés au moins égal à 5 jours ouvrés ;
 - 1 jour ouvré pour un nombre total de jours de congés compris entre 3 et moins de 5 jours ouvrés.

Le droit à ce supplément n'est ouvert qu'une fois et les jours de congés en sus de 20 jours ouvrés ne sont pas pris en compte pour son ouverture.

3. En ce qui concerne le choix des dates de congés annuels, il sera prévu dans chaque établissement un roulement qui devra, notamment, tenir compte, autant que possible, du tour de départ de l'année précédente et des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité.

En cas de désaccord, les délégués du personnel ou, à défaut, les représentants syndicaux appartenant à l'entreprise seront consultés.

Le mari et la femme travaillant dans le même établissement pourront prendre leurs vacances ensemble, la période choisie pouvant être celle du moins favorisé.

La fixation des dates de congés annuels est subordonnée aux nécessités du service.

Section 2 : Congés exceptionnels.

Article 30

En vigueur non étendu

1. Droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe b de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointements	a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié (*) ou adoption d'un enfant par le salarié (*)	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointements	b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointements	a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Décès d'un enfant : - du salarié ; - de son conjoint ; - de son partenaire en cas de Pacs ; - de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.		

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe b.

a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté :

- mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;
- examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté :

- décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés.

Article 30-Bis

En vigueur non étendu

Bénéficie d'un congé annuel pour enfant malade le père ou la mère ou le salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- la durée du congé est de 1 jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;

- la durée du congé est de 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 18 ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

Le congé annuel pour enfant malade est rémunéré à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade ou un bulletin d'hospitalisation.

Le congé annuel pour enfant malade ne se cumule pas avec les congés ayant le même objet résultant d'un usage ou d'un accord d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être successivement si nécessaire.

Section 3 : Maladie.

Article 31

En vigueur non étendu

I.-Dispositions générales

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 24.

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre Ier pour les membres du personnel relevant de la qualification ' technicien ' et à l'article 7 du livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification ' cadre '.

II.-Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail pour maladie pris en charge par la sécurité sociale, à l'exception du congé maternité, dont le cas est prévu à l'article 32, alinéa 4, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel il contribue, dans les limites suivantes :

- après 1 an de présence, plein traitement pendant 1 mois ;
- après 3 ans de présence, plein traitement pendant 1 mois et 2 / 3 du traitement le mois suivant ;
- après 5 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois ;
- après 8 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois et 2 / 3 du traitement jusqu'au 80e jour ;
- après 10 ans de présence, plein traitement pendant 3 mois.

En cas de pluralité d'arrêts de travail pour maladie, séparés par une reprise effective du travail au cours d'une même année civile, la durée cumulée des indemnités de maladie versées par l'employeur ne peut excéder celles prévues ci-dessus.

III.-Indemnisation : maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3-3° ou 4° du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale ou à faire prendre en charge ce complément par un organisme de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de percevoir 1 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 3 mois ;
- un salarié ayant au moins 5 ans de présence aura la garantie de percevoir 2 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 6 mois ;
- un salarié ayant au moins 10 ans de présence aura la garantie de percevoir 3 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une

durée de 9 mois.

Section 4 : Absences exceptionnelles (maternité, adoption et service national)

Maternité et adoption.

Article 32

En vigueur non étendu

Les employeurs appliqueront les dispositions prévues par la loi en vigueur concernant la protection des employées en état de grossesse, les femmes en couches et la maternité.

L'employée en état de grossesse ne pourra être congédiée que pour faute grave nettement caractérisée.

Les femmes enceintes bénéficient soit le matin, soit le soir, selon les nécessités du service, d'une arrivée retardée ou d'un départ anticipé d'un quart d'heure, pendant les 5 derniers mois de grossesse. Le bénéfice de cette disposition n'entraîne aucune diminution du salaire.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maternité, les salariées recevront leur salaire plein, dans la limite de 16 semaines, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel l'employeur contribue.

Au retour du congé, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter éventuellement la réadaptation professionnelle des intéressées.

Les salariées adoptant légalement un enfant de moins de 3 ans auront la faculté de demander, à l'occasion de cette adoption, un congé de 10 semaines pendant lequel elles recevront leur salaire plein, sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel l'employeur contribue.

Service national.

Article 33

En vigueur non étendu

A l'issue de son service national, le salarié sera réintégré dans l'entreprise dans les conditions prévues par la loi et le temps passé sous les drapeaux comptera dans les années d'ancienneté acquises.

Au retour du service national, les mesures nécessaires seront prises pour faciliter la réadaptation professionnelle de l'intéressé.

En outre, il sera procédé à un examen systématique de la situation professionnelle de l'intéressé dans les 6 mois de service effectif qui suivent la reprise du travail.

Chapitre VI : Rupture ou cessation du contrat de travail

Section 1 : Rupture du contrat en période d'essai.

Article 34

En vigueur non étendu

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.

La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur.

Section 2 : Démission.

Article 35

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Section 3 : Licenciement

Licenciements individuels.

Article 36

En vigueur non étendu

Après la période d'essai, tout licenciement individuel est soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention collective, notamment en ce qui concerne les délais de préavis fixés à l'article 38 ci-après.

Licenciements collectifs.

Article 37

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Section 4 : Durée du préavis.

Article 38

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Section 5 : Absences autorisées pour recherche d'emploi.

Article 39

En vigueur non étendu

a) Membres du personnel relevant de la qualification ' technicien ' :

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi 2 heures par jour.

La détermination de ces heures et leur groupage éventuel seront précisés par arrangement à l'amiable. En cas de désaccord, ces heures sont fixées un jour par le salarié, un jour par l'employeur.

- en cas de licenciement, ces heures pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur ;

- en cas de démission, ces heures sont payées par l'employeur sous réserve qu'elles soient utilisées à la seule recherche d'un nouvel emploi, le salarié s'y engageant dans sa lettre de démission. Toutefois, les heures cumulées en une ou plusieurs fois, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, ne sont pas rémunérées.

b) Membres du personnel relevant de la qualification ' cadre ' :

Pendant la durée du préavis, le cadre est autorisé à s'absenter, chaque mois, un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire de travail qui lui est

applicable à l'ouverture de la période de préavis.

Dans ces limites, le cadre fixera, en prévenant l'employeur, le calendrier de ces absences pour recherche d'emploi.

- en cas de licenciement, ces absences pour recherche d'emploi sont payées par l'employeur.

- en cas de démission, les périodes d'absence pour recherche d'emploi d'une durée inférieure ou égale à la durée hebdomadaire de travail telle que visée à l'alinéa 1 du présent paragraphe sont rémunérées sous réserve qu'elles soient utilisées à la seule recherche d'un nouvel emploi, le cadre s'y engageant dans sa lettre de démission.

Section 6 : Indemnités de licenciement

Dispositions générales.

Article 40

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(*) Pour les membres du personnel relevant de la qualification 'cadre', se reporter à l'article 7 du livre II de la présente convention collective.

Indemnité complémentaire de licenciement pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Article 41

En vigueur non étendu

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification ('technicien' ou 'cadre'), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer, compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail, de ressources d'un montant équivalant à 6 mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40, livre Ier, pour le personnel relevant de la qualification 'technicien' et 7, livre II, pour le personnel relevant de la qualification 'cadre'.

Dans le cas où le montant cumulé de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues, et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail est inférieur au montant des ressources défini à l'alinéa 1 ci-dessus, il sera versé au salarié, à due-concurrence, une indemnité complémentaire de licenciement.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés adhérant à un régime de pré-retraite du fait d'un licenciement collectif pour motif économique.

Chapitre VII : Retraite

Article 42

En vigueur non étendu

Le personnel non affilié au régime des cadres bénéficiera d'un régime complémentaire de retraite, depuis le premier franc de salaire, sur la base d'une cotisation totale égale à 4 % et ceci à partir du 1er janvier 1969.

Les membres du personnel des coefficients 310, 325 et 340 sont, de droit, bénéficiaires de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre de l'article 4 bis de ladite convention.

Le départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (1).

Titre IV : Structures paritaires

Chapitre Ier : Commission nationale paritaire

Article 43

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes de la présente convention collective ;

- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

La CPPNI ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50 % de ses membres.

Elle se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations de branche prévues par le code du travail, sur convocation du secrétariat, adressée aux participants 10 jours ouvrés au moins avant la date de la réunion. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions législatives en vigueur.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CPPNI comprend, notamment, l'approbation du projet de compte rendu de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par les services de l'ASF.

La CPPNI examine les questions relatives à la rémunération du travail afin de satisfaire aux dispositions de la convention collective et aux obligations législatives et réglementaires en vigueur sur la négociation collective.

La CPPNI se prononce sur les demandes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective. Elle peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions prévues par le code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI est l'instance de concertation où s'élaborent des accords de branche pouvant intervenir entre partenaires sociaux. Elle peut être appelée à se prononcer sur les projets d'accords accompagnant les demandes de révision ou de modification de la présente convention collective prévues à l'article 4 de ladite convention.

La CPPNI représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPPNI exerce :

- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- au moins une fois par an, les missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et de l'observatoire paritaire de la diversité.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (durée et aménagement du travail, travail de nuit, travail à temps partiel et travail intermittent), au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps. Ce bilan fait état en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et participe à la régulation en formulant, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les accords visés ci-dessus sont transmis à la CPPNI conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. L'adresse de transmission est la suivante :

Chapitre II : Commission nationale paritaire de l'emploi**Article 44**

En vigueur non étendu

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires ont décidé d'instituer une commission nationale paritaire de l'emploi.

La commission nationale paritaire de l'emploi est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

La commission ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50 % de ses membres.

La commission nationale paritaire de l'emploi a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de rechercher, en cas de licenciements collectifs, tous les moyens à mettre en oeuvre en vue de parvenir au reclassement et à la réadaptation du personnel, si possible dans le cadre de la profession ou de professions voisines.

Un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

L'ASF assumera la charge du secrétariat de la commission.

La commission paritaire de l'emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir au niveau professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier que l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. La commission paritaire de l'emploi recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

Chapitre II bis : Temps de préparation des réunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi**Article 44-Bis**

En vigueur non étendu

En vue de chaque réunion de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi, un temps d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective.

Ce temps d'absence de l'entreprise pour préparation est égal à un jour et demi ouvré pour les participants habitant l'Ile-de-France, et à quatre demi-journées ouvrées consécutives pour ceux habitant les autres régions.

Chaque bénéficiaire doit informer son employeur au moins une semaine avant le début de ce temps de préparation.

Chapitre III : Commission paritaire de conciliation**Article 45**

En vigueur non étendu

1. Les différends collectifs et individuels qui n'auront pu être réglés au niveau des sociétés pourront être soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant, en vue de tenter une conciliation entre les parties, sous réserve, toutefois, qu'aucune juridiction n'ait été encore saisie.

2. Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;
- d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée.

Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de deux des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;
- d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun conseiller extérieur ne peut assister les parties devant la commission.

3. Lorsque la commission est saisie d'un différend collectif, elle se réunit dans un délai qui ne peut, sauf exception, excéder 6 jours francs ouvrés à partir de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

4. Lorsque la commission est saisie d'un différend individuel, elle se réunit dans un délai qui ne peut, sauf exception, excéder 15 jours francs ouvrés à partir de la date de la requête.

La commission entend ensemble ou séparément les parties. Elle délibère en dehors de la présence de celles-ci.

5. Les débats de la commission sont confidentiels.

6. Lorsqu'un accord est intervenu à l'issue de la réunion de la commission, un procès-verbal en est dressé. Ce procès-verbal, qui recueille l'assentiment sans réserve des parties et clôt définitivement leur litige, est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties, à qui il est remis, ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Si aucun accord n'est intervenu à l'issue de cette réunion, il peut être établi, à la demande de l'une ou l'autre des parties, un procès-verbal de carence. La commission se trouve définitivement dessaisie, les parties s'interdisant de faire état des débats devant une juridiction qui serait ultérieurement saisie pour les mêmes motifs que ceux ayant motivé la tenue de cette commission.

7. Le secrétariat de la commission est assuré par les services de l'ASF.

Titre V : Dispositions diverses**Chapitre Ier : Formation professionnelle****Article 46**

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des salariés et demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en oeuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l'ensemble du personnel 'techniciens et cadres' d'élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et d'accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement

normal de ses fonctions dans l'entreprise.

A cet effet, il est créé une commission paritaire chargée d'étudier et de mettre en oeuvre ces moyens.

Observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage

Article 46-Bis

En vigueur non étendu

1. Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle est l'un des outils indispensables à la nécessaire adaptation des employeurs et des salariés aux évolutions démographiques, technologiques et organisationnelles en cours et à venir.

Elles entendent souligner toute l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle :

- tant pour permettre aux salariés de la profession d'exercer dans les meilleures conditions leur droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour favoriser leur évolution en renforçant leur qualification et en développant leurs compétences ;

- que contribuer à optimiser les performances des entreprises adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les moyens d'action dont elles disposent d'ores et déjà, au niveau des entreprises comme à celui de la profession dans son ensemble, elles souhaitent mettre en place une structure dédiée à l'étude, à la réflexion et à la proposition en matière de formation professionnelle. Cette structure est appelée ' observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications '.

2. Dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications est chargé, en liaison avec la commission nationale paritaire de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci ainsi que des emplois et des qualifications professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;

- d'examiner la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est conduite par un comité paritaire de pilotage.

3. Le comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :

- une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective et d'un suppléant ;

- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

4. Le comité se réunit au moins 2 fois par an selon un calendrier qu'il lui appartient de fixer. A chacune de ses réunions, le comité désigne un président de séance, choisi alternativement dans l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité remplit sa mission par le biais d'études ponctuelles ou périodiques. Dans le cadre de ses travaux, il pourra utiliser les outils à la disposition de la branche, et notamment les données recueillies à l'occasion des enquêtes annuelles réalisées en vue de l'élaboration du document présentant les ' Données sociales ' de la profession. Il pourra également, s'il le souhaite, faire appel au concours d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dehors de la profession.

6. Plus généralement, le comité propose et valide les sujets d'études, recommande les modalités à mettre en oeuvre et rend compte régulièrement de ses travaux à la commission nationale paritaire de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure.

7. Les travaux et services extérieurs nécessités par la mission de l'observatoire seront pris en charge par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fait en coordination avec le président de séance. L'ordre du jour de chaque réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de pilotage est un organisme paritaire au sens de l'article 11 de la présente convention collective.

Contrat de professionnalisation

Article 46-Ter

En vigueur non étendu

Crée par Accord du 13-7-2005 art. 1 BOCC 2005-31.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 46-Quater

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 1-12-2006 art. 1er BOCC 2007-1.

1. Objectif

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative en accord avec son employeur.

2. Actions de formation exercées au titre du DIF

Au titre du DIF, sont considérées comme prioritaires les actions de formation ayant vocation à concourir à l'obtention de prérequis pour certaines formations, de diplômes, de titres ou de qualifications, ou de permettre la mise en oeuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les autres actions de formation exercées au titre du DIF sont les suivantes :

- les actions de promotion, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;

- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, qui ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

- les actions de qualification, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

L'exercice du DIF peut s'articuler avec d'autres dispositifs de départ en formation (plan de formation, période de professionnalisation).

3. Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du DIF. La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF après 4 mois de présence consécutifs ou non dans l'entreprise, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés titulaires d'un ' contrat nouvelles embauches ' peuvent, lorsque leur contrat de travail est rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, bénéficier du DIF dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

Le salarié d'une entreprise relevant de la convention collective des sociétés financières, qui fait l'objet d'une mesure de licenciement économique en raison d'une opération de restructuration concernant cette entreprise, conserve, au sein des autres entreprises relevant de la même convention, pendant une période de 12 mois suivant ce licenciement, ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, et ceux ayant au moins 20 ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de leurs droits à la formation au titre du DIF dans la limite de 40 heures par période de 6 ans.

4. Acquisition du crédit d'heures individuel de formation

4.1. Deux cas doivent être envisagés :

4.1.1. Cas du salarié ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005 : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans l'établissement au 7 mai 2005 bénéficiera, à cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures. Cette durée sera augmentée de 18 heures au 1er janvier 2006, déduction faite, le cas échéant, des heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1er janvier des années suivantes.

4.1.2. Cas du salarié atteignant 1 an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005 : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet atteignant 1 an d'ancienneté dans l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures à la première date anniversaire de son entrée dans l'établissement. Au titre de la période allant de cette date à la fin de l'année civile en cours, la durée du DIF sera acquise pro rata temporis. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1er janvier des années suivant cette année civile.

4.2. En tout état de cause, chacun des salariés visés au paragraphe 4.1 ci-dessus acquiert un DIF d'une durée de 20 heures par année d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut faire valoir ses droits acquis dès la date anniversaire de son embauche dans l'établissement.

4.3. Le cumul, en tout ou partie, des heures acquises au titre du DIF est possible sur 6 ans au maximum, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

4.4. Cas des salariés à temps partiel : pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée pro rata temporis de la durée du temps de travail prévue à leur contrat. Le cumul de ces heures est plafonné à 120 heures mais s'effectuera sur plus de 6 années. Toutefois, lorsque la durée du temps de travail est égale ou supérieure à 80 % de celle d'un salarié à temps complet, le droit du salarié à temps partiel est identique à celui du salarié à temps complet.

4.5. Cas de salariés titulaires d'un CDD : les salariés en CDD remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 3 paragraphe 2 ci-dessus bénéficient d'un DIF dont la durée est proratisée en fonction de la durée du CDD.

5. Modalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au plus tard 2 mois avant la date de la formation envisagée, le salarié doit présenter par écrit sa demande qui précisera la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse. L'absence de réponse au terme du délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation. A la demande du salarié, la réponse négative devra être motivée.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF sur 2 années consécutives, le salarié peut adresser sa demande auprès de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'établissement et bénéficier, sous réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa demande en CIF. L'établissement ne peut s'opposer à l'action de formation acceptée par ledit organisme.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur DIF, du nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du DIF, de leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et selon le statut hiérarchique (cadres ou non-cadres), et du nombre de non-accords.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives au nombre de demandes d'actions de formation au titre du DIF faites par les salariés, le nombre de non-accords, le nombre d'acceptations et le nombre de reports de ces demandes. Ces informations seront publiées dans le document 'Données sociales'.

Les entreprises devront mettre à la disposition de leurs salariés un catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF. Le catalogue indicatif élaboré par la commission nationale paritaire servira de référence.

6. Exercice du droit individuel à la formation

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, le DIF peut s'exercer, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie effectuée pendant le temps de travail et du versement d'une allocation dite de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence pour la partie effectuée en dehors du temps de travail.

7. Le DIF en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie de l'action retenue. Elles sont versées par l'employeur à l'organisme de formation concerné.

En cas de démission, le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis. L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débuter pendant la période de préavis. Les délais prévus aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 5 ci-dessus sont réduits respectivement à 8 jours et à 15 jours.

En cas de départ ou mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF.

8. Information du salarié

Chaque année, le salarié en CDI est informé par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF.

La même information doit être fournie aux salariés en CDD.

Périodes de professionnalisation

Article 46-Quinquies

En vigueur non étendu

Crée par Accord du 13-7-2006 art. 1 BOCC 2006-33.

1. Définition et objet :

Les périodes de professionnalisation sont des temps de formation visant à favoriser le maintien pérenne dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée grâce à l'acquisition des compétences nouvelles nécessaires.

Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre aux salariés :

- soit d'acquérir une qualification prévue à l'article L. 900-3 du code du travail, et notamment celles prévues par la convention collective ;
- soit de participer à une action de formation afin de mieux s'adapter aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ou d'activités proches telles que prévues par la convention collective, grâce au renforcement de leurs qualifications et à la progression de leurs compétences.

2. Principes de mise en oeuvre :

Les périodes de professionnalisation associent 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 qualifications recherchées.

Le parcours du bénéficiaire prend en compte ses connaissances et son expérience. Lorsque le projet le nécessite, les périodes de professionnalisation s'organisent dans la succession d'enseignements théoriques et de mise en application pratique.

3. Bénéficiaires :

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification n'est pas, ou plus, en adéquation avec l'emploi occupé au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, par priorité, aux salariés qui relèvent de plusieurs des catégories de bénéficiaires ci-dessous définies ;
- 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 salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de 4 mois et plus consécutifs due soit à une suspension du contrat de travail soit à un arrêt pour maladie ;
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- aux salariés, dans le cadre de mobilités fonctionnelle et/ou géographiques, requérant de nouvelles compétences qui nécessitent une période d'enseignement général, professionnel ou technologique.

Sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 5 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Toutefois, dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit, au titre de telles périodes, à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

4. Modalités de mise en oeuvre :

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1.

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 pour le salarié au titre du droit individuel à la formation. Elles ne peuvent cependant excéder 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an maximum à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

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

Pendant la durée des formations, le salarié sera accompagné par un tuteur.

Ce tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie par celui-ci pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié et de veiller au respect de son emploi du temps. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur doit lui permettre de disposer des moyens nécessaires pour exercer cette mission.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

5. Rémunération :

Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Validation des acquis de l'expérience, passeport formation, entretien professionnel

Article 46-Sexies

En vigueur non étendu

1. Validation des acquis de l'expérience (VAE) :

La validation des acquis de l'expérience permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, y compris non professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale de 3 ans d'activité professionnelle, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Les actions de formation ayant vocation à permettre la mise en oeuvre d'une action de VAE sont considérées comme prioritaires au titre du DIF.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Dans ce cadre, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par action de validation, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

Cette demande est formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation. Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder 6 mois. Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations seront publiées dans le document ' Données sociales '.

2. Passeport formation :

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son passeport formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont

il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emploi(s) tenu(s) dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié ;
- les compétences acquises dans la vie personnelle (monde associatif, mandat communal ..) ;
- les différents mandats de représentation du personnel...

3. L'entretien professionnel :

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualifications à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle notamment au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les 2 ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien porte notamment sur :

- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les compétences actuelles du salarié ;
- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en oeuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extraprofessionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en oeuvre de l'entretien professionnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support ...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Le salarié peut solliciter un entretien, au moins une fois tous les 6 ans, avec un membre de la DRH pour évoquer avec lui les sujets abordés lors de son entretien professionnel avec son responsable hiérarchique.

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en oeuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- « Pôle emploi » ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation ;
- l'APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi ;
- d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 100 heures s'il est à temps plein ou de 130 heures s'il est à temps partiel ;

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 50 heures s'il est à temps plein ou de 65 heures s'il est à temps partiel.

Chapitre II : Primes de diplômes

Article 47

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 48

En vigueur non étendu

Les prescriptions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont celles déterminées par les dispositions législatives en vigueur.

Dans les entreprises occupant habituellement plus de 50 salariés, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis en place.

La mise en place, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont ceux prévus aux articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Article 49

En vigueur non étendu

En conformité avec la réglementation en vigueur relative à la médecine du travail, les employeurs doivent, soit créer un service médecine du travail d'entreprise, soit adhérer à un service interentreprises.

Principe :

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale prévue à l'article 18 de la convention collective. Cette visite pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire est organisée par l'employeur selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Cas particuliers :

- tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

- toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée sans délai vers le médecin du travail ;

- tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Les frais de déplacement correspondants sont payés par l'employeur.

Chapitre IV : Avantages acquis

Article 50

En vigueur non étendu

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages acquis antérieurement existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables au personnel que celles de la convention.

Chapitre V : Dépôt de la convention

Article 51

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Chapitre VI : Date d'application

Article 52

En vigueur non étendu

La présente convention entrera en vigueur le jour qui suivra son dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Livre II : Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification 'cadre' •?

Chapitre Ier : Classification des cadres

Section 1 : Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les cadres et ingénieurs ne permettent pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Les positions repères qui ont été déterminées ne correspondent pas à des titres qui sont variables suivant les entreprises.

Le but essentiel est de définir des situations effectives, d'après l'importance réelle de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces raisons mêmes, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant d'une position repère peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant d'une autre position repère supérieure ou inférieure

Section 2: Remplacements provisoires

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cas où un cadre assurerait pendant une période continue de 3 mois au moins, l'intérim d'un poste supérieur entraînant pour lui un surcroît de responsabilité, il lui en sera tenu compte sous la forme qui, d'un commun accord, apparaîtra la plus appropriée.

Chapitre II : Conditions générales de travail

Section 1 : Horaire

Article 3

En vigueur non étendu

L'horaire de base de travail hebdomadaire est de 39 heures.

Tout dépassement permanent de cet horaire entraînera le paiement d'heures supplémentaires aux taux légaux. Toutefois, les heures supplémentaires effectuées individuellement et librement par un cadre en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient ne sont pas rémunérées.

Section 2 : Indemnité de licenciement

Article 4

En vigueur non étendu

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières, d'accords d'entreprise ou de contrats individuels, en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification 'cadre' ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs perçus par l'intéressé durant les 12 derniers mois.

Elle est déterminée sur la base :

- de 1/2 mois par année de présence ;
- de 3/4 de mois par année de présence pour la tranche dépassant 10 ans.

Toutefois, l'indemnité ne peut dépasser la valeur de 18 mois de traitement.

Pour déterminer le nombre d'années de présence, les années passées dans un ou plusieurs établissements ayant été absorbés sous une forme quelconque par celui dans lequel l'intéressé est employé au moment de son licenciement, sont prises en considération.

Section 3 : Retraite

Article 5

En vigueur non étendu

Il est rappelé que les cadres sont, de droit, bénéficiaires de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et ce depuis le 1er janvier 1952.

Section 4 : Déplacements

Dispositions générales

Article 6

En vigueur non étendu

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Ces frais de séjour sont remboursés soit sur justifications, soit avec l'accord de l'intéressé, sous forme de versement d'une indemnité forfaitaire.

Les indemnités de séjour doivent être en rapport avec l'importance des fonctions du cadre.

Déplacements de longue durée

Article 7

En vigueur non étendu

Au cours d'une mission impliquant un déplacement en France métropolitaine et se traduisant par une absence ininterrompue égale ou supérieure à 1 mois, il est accordé au cadre un congé de détente de 1 jour ouvré par mois d'absence.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

RECOMMANDATIONS

Les délégations patronale et syndicale ont, à l'occasion de l'élaboration de la convention collective, été amenées à examiner l'ensemble des problèmes relatifs aux relations entre les sociétés financières et leur personnel.

Elles ont pensé qu'à l'occasion de la communication de la convention collective, il y avait opportunité à formuler les recommandations suivantes qu'elles estiment souhaitable de voir adopter dans le cadre de chaque établissement.

SUR LE LICENCIEMENT DE PERSONNEL EN CAS DE FUSION OU DE CONSTRUCTION

Les délégations recommandent aux établissements qui sont amenés à envisager le licenciement de membres du personnel lors de fusion ou de concentration, d'examiner attentivement la situation de ceux-ci et de prévoir, dans toute la mesure du possible, l'octroi d'une indemnité complémentaire de licenciement, le cas du personnel âgé de plus de 55 ans faisant l'objet des dispositions de l'article 41, livre 1er.

SUR L'EMPLOI DES JEUNES

Les délégations, considérant :

- que les difficultés qu'éprouvent un grand nombre de jeunes à trouver un emploi posent, sur le plan social, un très important problème ;
 - que, d'autre part, il importe, pour les entreprises, de procéder, dans une perspective d'avenir, au recrutement de jeunes en vue de s'assurer le renouvellement du personnel employé et cadre de la profession,
- recommandent instamment l'engagement de jeunes, et notamment de ceux d'entre eux n'ayant pas encore accompli leurs obligations militaires.

SUR LE DELAI-CONGE DES CADRES

Les délégations recommandent, qu'en cas de licenciement d'un cadre et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, celui-ci ait la faculté, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, de quitter l'établissement pour occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé, sans que ce départ l'oblige à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

SUR LES DEPLACEMENTS DES SALARIES EN AVION

Les délégations recommandent de souscrire, lors d'un déplacement d'un salarié en avion et en accord avec celui-ci, une assurance couvrant le risque inhérent à ce déplacement.

Annexe III (annexe à l'article 14, livre 1er) : Classification des qualifications professionnelles

En vigueur non étendu

Classification des qualifications professionnelles

La classification des qualifications professionnelle de la présente convention collective repose sur des critères classants, objectifs et explicites, qui sont précisés dans la notice introductive figurant ci-après. Cette classification doit ainsi permettre de mieux appréhender les différentes qualifications au sein des entreprises relevant de ladite convention.

L'utilisation conjointe de cette classification des qualifications professionnelles et des différentes opportunités offertes par la convention collective (notamment ses dispositions relatives à la formation professionnelle continue, articles 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, article 6 septies, et à la promotion, article 21) doit permettre aux salariés de la profession de disposer, tout particulièrement lors de l'entretien professionnel visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la construction d'un parcours professionnel et à la mise en œuvre des moyens facilitant la réalisation de celui-ci.

La classification des qualifications professionnelles figurant ci-dessous ne préjuge pas du nombre et de la structure des collèges électoraux définis par les protocoles d'accord préélectoraux établis dans les entreprises.

Notice introductive

De l'utilisation des critères classants dans le processus de qualification dynamique

1. La détermination de la qualification du salarié à l'embauche résulte d'une analyse réalisée par l'employeur au vu du dossier de ce salarié, par référence à plusieurs critères, selon un agencement propre à chaque situation de fait.

Seront ainsi retenus les critères suivants :

a) Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié :

- connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part, par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;

- compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'inter-action avec les autres.

b) Des critères liés à l'articulation entre les caractéristiques du poste de travail et la structure globale de l'entreprise, relatifs aux modalités selon lesquelles seront prises et assumées les responsabilités découlant du niveau de qualification fixé :

- marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;

- autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dans la perspective de certains résultats attendus :

- sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;

- sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication/ argumentation, puis au stade ultime de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaison avec le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qualification retenue. En cas de différend persistant, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 de la présente convention peut être saisie.

Contenu de la classification

I. Techniciens

I. 1. Technicien

Coefficient 230

Technicien niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations qui exigent, le plus souvent, d'utiliser des outils simples et des techniques de base, pouvant parfois nécessiter une formation spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, ainsi qu'une expérience pratique suffisante.

Coefficient 235

Technicien niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances théoriques et pratiques et comportant une part d'initiative.

Coefficient 240

Technicien niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques particulières et la mise en œuvre de connaissances approfondies et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés de la qualification " technicien niveau A " .

Coefficient 245

Technicien niveau D : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés des qualifications " technicien niveau A " et " technicien niveau B " .

Coefficient 250

Technicien niveau E : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant, outre la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité, une grande expérience de cette spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un nombre restreint de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I. 2. Technicien confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I. 3. Technicien supérieur

Coefficient 310

Technicien supérieur niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies, comportant une certaine part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une expérience suffisante, comportant une part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience, comportant une large part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe composé d'un nombre important de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

II. Cadres

II. 1. Cadre débutant

Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour remplir des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire sanctionnant des études d'un niveau au moins égal à bac + 4. Cette position d'attente ne peut durer plus de 36 mois.

II. 2. Cadre

Coefficient 360

Cadre niveau A : le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position I. 3 " technicien supérieur " et a acquis par des études ou par son expérience

personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction exigeant des compétences acquises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II. 3. Cadre confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé niveau A. a : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après 6 années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé niveau A. b : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité pour le compte d'un décideur. Il peut assurer, dans le cadre d'une délégation d'autorité supérieure à celle du titulaire du niveau précédent, une responsabilité d'encadrement de cadres et de cadres confirmés des niveaux précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé niveau A. c : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction disposant d'une délégation d'autorité suffisante pour assurer pratiquement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

II. 4. Cadre supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

Addendum

Tableau de concordance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des qualifications :

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

Rémunérations minimales garanties

Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 € ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 €. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 425
235	18 694
240	18 962
245	19 230
250	19 498
265	20 303
280	21 107
295	21 912
310	22 716
325	23 521
340	24 325
350	24 862
360	25 398
400	27 543
450	30 225
550	35 588
625	39 611
700	43 633
850	51 679
900	54 360

Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968

Contingent syndical annuel/modalités

En vigueur non étendu

Il est attribué en début d'année à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire de 1 demi-journée.

A chaque utilisation de l'un ou de plusieurs de ces coupons, ceux-ci doivent être remplis comme suit : nom du salarié bénéficiaire, nom de l'entreprise et cachet de l'employeur, date de l'utilisation du congé, objet de l'utilisation.

Les coupons doivent ensuite être retournés, sous huitaine, au secrétariat de la commission nationale paritaire.

Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968

Frais de transport, repas et hébergement (Annexe à l'article 11, livre Ier)

En vigueur non étendu

La participation de l'ASF aux frais de déplacement, de repas et d'hébergement s'effectue selon les modalités suivantes :

- frais de déplacement : participation de l'ASF aux frais de transport sur la base d'un titre de transport ferroviaire de seconde classe ;
- frais de repas : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum fixé par la commission nationale paritaire lors de sa première réunion annuelle ;
- frais d'hébergement : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum de 150 € par nuitée, petit déjeuner inclus.

Tout document justificatif de ces frais doit être retourné, sous huitaine, au secrétariat de la commission nationale paritaire.

Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968

Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi (Annexe à l'article 37, livre Ier)

Accord du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 28 octobre 1986

(Extraits)

Titre II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons économiques

Annexe IV

En vigueur non étendu

Article 10

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de déconcentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12-I du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre de salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 11

Conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 12

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. - Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10-II. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC, etc ;
- conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- conventions de conversion prévues au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. 'Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement'.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13-II, les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13-II, ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. - Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas visés au 1er alinéa du paragraphe I du présent article, dégager dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, les moyens permettant la mise en oeuvre des contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du Fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le mémorandum du 20 octobre 1986.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

Article 13

I. - Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L.122-14 du code du travail ;
- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L.122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur 6 mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les 6 mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12-I ci-dessus.

II. - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;

- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;

- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II.

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de 30 jours doit être observé, conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12-1 du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Article 14

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;

- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

TITRE III : GARANTIES PREVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

Article 15

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 14 ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;

- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 16

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 18

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 6 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;

- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;

- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article 21

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23

Le salarié licencié dans le cadre de licenciements pour raisons économiques, résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 25

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas 1 an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est faite à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

Article 28

(...)

Article 29

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;
- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de 2 mois ;
- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L.132-8 du code du travail ;
- que cette procédure est applicable tant lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

(1) La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit de plus longue durée.

Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération CFTC Banques ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT.

Article unique

Sections syndicales

En vigueur non étendu

A dater du 1er avril 2004, les dispositions de l'alinéa 9 de l'article 7, section 1, chapitre III, titre Ier du livre Ier de la convention collective sont les suivantes :

« Chapitre III

Liberté syndicale, liberté d'opinion

Section 1

Dispositions générales

Article 7

Alinéas 1 à 8 sans changement.

Alinéa 9 :

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales au moins un local commun comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type « Office », avec une imprimante. Dans les entreprises ou établissements de au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition de chaque section syndicale un local comportant le mobilier nécessaire ainsi que le téléphone, un télécopieur et un ordinateur équipé d'un logiciel bureautique classique, du type « Office »,

avec une imprimante. Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux visés ci-dessus par les sections syndicales seront fixées en accord avec le chef d'entreprise.»

Alinéa 10 sans changement.

Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération CFTC Banques ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB CFE-CGC).

Congés exceptionnels

En vigueur non étendu

Article unique

A dater du 1er mai 2004, les dispositions du paragraphe 1 de l'article 30, section 2, chapitre V, titre III du livre 1er de la convention collective sont les suivantes :

« Chapitre V Congés

Section 2 Congés exceptionnels

Article 30

1. Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A ci-après, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointement.

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, sur justification, dans les limites prévues à la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté.

	A Droit à congés exceptionnels (sans tenir compte du temps de présence)	B Prolongation éventuelle sur justification (sans tenir compte du temps de présence)
Mariage du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Pacs du salarié	Jour de la conclusion du contrat	
Naissance d'un enfant du salarié ou adoption d'un enfant par le salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du conjoint du salarié	2 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du partenaire du salarié en cas de Pacs	2 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du salarié	2 jours ouvrés	
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès du père ou de la mère du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour ouvré	
Présélection militaire du salarié	Dans la limite de 3 jours ouvrés	

Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération CFTC banques ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le 5e alinéa de l'article 1er de la convention collective des sociétés financières est ainsi complété :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu

Les banques agréées en tant que membres affiliés de l'ASF avant le 1er juillet 2004 sont les suivantes : banque du groupe Casino, GE FactoFrance, S2P - Société des paiements Pass, Véga Finance.

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la convention collective de la banque.

Fait à Paris, le 17 septembre 2004.

Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération CFTC Banques ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de Banques et sociétés financières CFDT ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre du nouveau dispositif législatif et conventionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires s'engagent à négocier en vue d'aboutir à un ou des accords sur les points suivants :

- les contrats de professionnalisation ;
- les périodes de professionnalisation ;
- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- la valorisation des acquis de l'expérience ;
- le passeport de formation ;
- les entretiens professionnels ;
- le tutorat ;
- la formation continue.

Article 2

En vigueur non étendu

Au plus tard au 31 décembre 2006, les parties signataires feront le point des négociations et décideront de la validation ou de l'invalidation des accords partiels qui auront été signés sur les thèmes visés à l'article 1er.

Fait à Paris, le 25 février 2005.

Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération CFTC banques ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; La fédération nationale des personnels de secteurs financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre 1er ' Dispositions applicables à tout le personnel ', titre V ' Dispositions diverses ', chapitre 1er ' Formation professionnelle ', de la convention collective nationale des sociétés financières, il est créé un article 46 bis ainsi rédigé :

« Article 46 bis

Observatoire prospectif paritaire

des métiers et des qualifications comité paritaire de pilotage

1. Les parties signataires considèrent que la formation professionnelle est l'un des outils indispensables à la nécessaire adaptation des employeurs et des salariés aux évolutions démographiques, technologiques et organisationnelles en cours et à venir.

Elles entendent souligner toute l'importance qu'elles attachent à la formation professionnelle :

- tant pour permettre aux salariés de la profession d'exercer dans les meilleures conditions leur droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour favoriser leur évolution en renforçant leur qualification et en développant leurs compétences ;
- que contribuer à optimiser les performances des entreprises adhérentes de l'ASF.

En vue de compléter les moyens d'action dont elles disposent d'ores et déjà, au niveau des entreprises comme à celui de la profession dans son ensemble, elles souhaitent mettre en place une structure dédiée à l'étude, à la réflexion et à la proposition en matière de formation professionnelle. Cette structure est appelée « observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications ».

2. Dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications est chargé, en liaison avec la commission nationale paritaire de l'emploi :

- d'étudier l'existant, d'analyser les métiers et l'évolution de ceux-ci ainsi que des emplois et des qualifications professionnelles dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective ;
- d'examiner la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ces mêmes entreprises.

L'action de l'observatoire est conduite par un comité paritaire de pilotage.

3. Le comité paritaire de pilotage est composé de 2 délégations :

- une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des 5 organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et d'un suppléant ;
- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

4. Le comité se réunit au moins 2 fois par an selon un calendrier qu'il lui appartient de fixer. A chacune de ses réunions, le comité désigne un président de séance, choisi alternativement dans l'une ou l'autre des délégations.

5. Le comité remplit sa mission par le biais d'études ponctuelles ou périodiques. Dans le cadre de ses travaux, il pourra utiliser les outils à la disposition de la branche, et notamment les données recueillies à l'occasion des enquêtes annuelles réalisées en vue de l'élaboration du document présentant les « Données sociales » de la profession. Il pourra également, s'il le souhaite, faire appel au concours d'experts ou d'organismes compétents choisis, le cas échéant, en dehors de la profession.

6. Plus généralement, le comité propose et valide les sujets d'études, recommande les modalités à mettre en oeuvre et rend compte régulièrement de ses travaux à la commission nationale paritaire de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure.

7. Les travaux et services extérieurs nécessités par la mission de l'observatoire seront pris en charge par l'ASF.

8. Le secrétariat du comité est assuré par l'ASF. La rédaction des procès-verbaux de réunion se fait en coordination avec le président de séance. L'ordre du jour de chaque réunion du comité comprend, notamment, l'approbation du projet de procès-verbal de la précédente réunion.

9. Le comité de pilotage est un organisme paritaire au sens de l'article 11 de la présente convention collective.»

Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	L'Association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération banques CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les articles 12 et 13 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative ' à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ' instituent le contrat de professionnalisation qui se substitue aux contrats d'insertion en alternance : contrat de qualification - jeunes et adultes - contrat d'adaptation et contrat d'orientation.

Les parties signataires, soulignant que les jeunes et les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle doivent bénéficier d'une attention particulière, considèrent que le contrat de professionnalisation constitue dans cette perspective un outil privilégié pour la branche en vue de favoriser l'insertion des jeunes de 16 à 25 ans ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Elles estiment en effet que grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées par les titulaires de ce contrat, ceux-ci peuvent acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification qui devrait leur faciliter l'accès à un emploi au sein de la branche.

Elles souhaitent en conséquence que le contrat de professionnalisation soit mis en oeuvre dans la branche selon les principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des titulaires de ce type de contrat ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans et/ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une activité professionnelle en lien avec la ou les qualifications recherchées.

Cette personnalisation et cette alternance visent à l'obtention d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une qualification qui corresponde aux connaissances, compétences ou aptitudes professionnelles acquises, facilitant l'intégration dans l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre I (dispositions applicables à tout le personnel), titre V (dispositions diverses), chapitre 1er (formation professionnelle) de la convention collective nationale des sociétés financières, il est créé l'article 46 ter, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 13 juillet 2005.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet le 1er juillet 2005.

Article 3

En vigueur non étendu

Abrogé par Accord du 1-12-2006 BOCC 2007-1.

En application de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les parties signataires feront le point, au plus tard au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la formation professionnelle. En fonction de ce qui sera alors décidé, le présent accord continuera ou cessera de produire ses effets.

Fait à Paris, le 13 juillet 2005.

Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF).
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières (CFDT) ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

Le renouvellement des techniques de production et de distribution des biens et des services supposent l'adaptation des entreprises à leur environnement et sollicitent l'initiative et la compétence des salariés. Dans le même temps, ceux-ci expriment le désir d'une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle. Pour relever ces défis et répondre à cette aspiration, il est nécessaire de donner une nouvelle impulsion à la formation, à l'échelle de l'ensemble de la vie professionnelle, tant du point de vue de ses objectifs que de ses moyens.

A cet égard, il est important de développer l'accès des salariés aux différentes actions de formation. Depuis de nombreuses années, le départ en formation du salarié intervenait dans le cadre d'une formation choisie par l'employeur - plan de formation décidé et mis en oeuvre au sein de l'entreprise -, ou dans celui d'une formation choisie par le salarié - droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à l'initiative du salarié. La profonde réforme de la formation professionnelle réalisée par l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, dont les dispositions ont été reprises, pour l'essentiel, par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, complète ce dispositif en prévoyant un droit individuel à la formation (ou DIF), mis en oeuvre à l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le DIF constitue un outil privilégié permettant au salarié qui le souhaite d'être davantage acteur de son parcours professionnel.

Dans le cadre du DIF, le salarié choisit une action de formation inscrite dans le champ des actions définies au livre IX du code du travail et dans celui des orientations soumises à la consultation du comité d'entreprise conformément à l'article L. 641-1 de ce même code.

Les parties signataires engagent les établissements à veiller à l'égalité d'accès des salariés au dispositif du DIF sans aucune forme de discrimination, conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre 1er " Dispositions applicables à tout le personnel ", titre V " Dispositions diverses " ; chapitre 1er " Formation professionnelle " de la convention collective nationale des sociétés financières, il est créé l'article 46 quater, ainsi rédigé :

« Article 46 quater

Droit individuel à la formation (DIF)

1. Objectif

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son

initiative en accord avec son employeur.

2. Actions de formation exercées au titre du DIF

Au titre du DIF, sont considérées comme prioritaires les actions de formation ayant vocation à concourir à l'obtention de prérequis pour certaines formations, de diplômes, de titres ou de qualifications, ou de permettre la mise en oeuvre d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les autres actions de formation exercées au titre du DIF sont les suivantes :

- les actions de promotion, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, qui ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;
- les actions de qualification, qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

L'exercice du DIF peut s'articuler avec d'autres dispositifs de départ en formation (plan de formation, période de professionnalisation).

3. Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou à temps partiel et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du DIF. Pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un congé parental, le salarié acquiert des droits au DIF à hauteur de 50 %.

Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) bénéficient du DIF après 4 mois de présence consécutifs ou non dans l'entreprise, au cours des 12 derniers mois.

Les salariés titulaires d'un « contrat nouvelles embauches » peuvent, lorsque leur contrat de travail est rompu au cours de la première année suivant sa conclusion, bénéficier du DIF dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

Le salarié d'une entreprise relevant de la convention collective des sociétés financières, qui fait l'objet d'une mesure de licenciement économique en raison d'une opération de restructuration concernant cette entreprise, conserve, au sein des autres entreprises relevant de la même convention, pendant une période de 12 mois suivant ce licenciement, ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, et ceux ayant au moins 20 ans d'ancienneté ont la possibilité d'anticiper l'exercice de leurs droits à la formation au titre du DIF dans la limite de 40 heures par période de 6 ans.

4. Acquisition du crédit d'heures individuel de formation

4.1. Deux cas doivent être envisagés :

4.1.1. Cas du salarié ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté au 7 mai 2005: tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet ayant atteint au moins 1 an d'ancienneté dans l'établissement au 7 mai 2005 bénéficie, à cette date, d'un DIF d'une durée de 20 heures. Cette durée sera augmentée de 18 heures au 1^{er} janvier 2006, déduction faite, le cas échéant, des heures déjà utilisées entre le 7 mai 2005 et le 31 décembre 2005. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1^{er} janvier des années suivantes.

4.1.2. Cas du salarié atteignant 1 an d'ancienneté postérieurement au 7 mai 2005 : tout salarié titulaire d'un CDI à temps complet atteignant 1 an d'ancienneté dans l'établissement postérieurement au 7 mai 2005 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures à la première date anniversaire de son entrée dans l'établissement. Au titre de la période allant de cette date à la fin de l'année civile en cours, la durée du DIF sera acquise pro rata temporis. La durée du DIF sera augmentée de 20 heures à chaque 1^{er} janvier des années suivant cette année civile.

4.2. En tout état de cause, chacun des salariés visés au paragraphe 4.1 ci-dessus acquiert un DIF d'une durée de 20 heures par année d'ancienneté dans l'entreprise. Il peut faire valoir ses droits acquis dès la date anniversaire de son embauche dans l'établissement.

4.3. Le cumul, en tout ou partie, des heures acquises au titre du DIF est possible sur 6 ans au maximum, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

4.4. Cas des salariés à temps partiel : pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée pro rata temporis de la durée du temps de travail prévu à leur contrat. Le cumul de ces heures est plafonné à 120 heures mais s'effectuera sur plus de 6 années. Toutefois, lorsque la durée du temps de travail est égale ou supérieure à 80 % de celle d'un salarié à temps complet, le droit du salarié à temps partiel est identique à celui du salarié à temps complet.

4.5. Cas de salariés titulaires d'un CDD: les salariés en CDD remplissant les conditions d'ancienneté prévues à l'article 3 paragraphe 2 ci-dessus bénéficient d'un DIF dont la durée est proratisée en fonction de la durée du CDD.

5. Modalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au plus tard 2 mois avant la date de la formation envisagée, le salarié doit présenter par écrit sa demande qui précisera la formation envisagée, son coût et ses dates.

L'employeur a un délai de 1 mois pour notifier par écrit sa réponse. L'absence de réponse au terme du délai de 1 mois vaut acceptation du choix de l'action de formation. A la demande du salarié, la réponse négative devra être motivée.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF sur 2 années consécutives, le salarié peut adresser sa demande auprès de l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève l'établissement et bénéficier, sous réserve des critères définis de façon indépendante par cet organisme, d'une priorité d'instruction de sa demande en CIF. L'établissement ne peut s'opposer à l'action de formation acceptée par ledit organisme.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant utilisé en tout ou partie leur DIF, du nombre d'heures ayant fait l'objet de l'exercice du DIF, de leur répartition pendant ou hors du temps de travail, par sexe et selon le statut hiérarchique (cadres ou non-cadres), et du nombre de non-accords.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives au nombre de demandes d'actions de formation au titre du DIF faites par les salariés, le nombre de non-accords, le nombre d'acceptations et le nombre de reports de ces demandes. Ces informations seront publiées dans le document « Données sociales ».

Les entreprises devront mettre à la disposition de leurs salariés un catalogue indicatif d'actions de formation au titre du DIF. Le catalogue indicatif élaboré par la commission nationale paritaire servira de référence.

6. Exercice du droit individuel à la formation

Par accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, le DIF peut s'exercer, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pour la partie effectuée pendant le temps de travail et du versement d'une allocation dite de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence pour la partie effectuée en dehors du temps de travail.

7. Le DIF en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie de l'action retenue. Elles sont versées par l'employeur à l'organisme de formation concerné.

En cas de démission, le salarié peut demander, avant la fin de la période de préavis, à utiliser ses droits au DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis. L'exercice de cette action, qui nécessite l'accord de l'employeur, doit débuter pendant la période de préavis. Les délais prévus aux alinéas 2 et 3 du paragraphe 5 ci-dessus sont réduits respectivement à 8 jours et à 15 jours.

En cas de départ ou mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF. 8. Information du salarié

Chaque année, le salarié en CDI est informé par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIE.

La même information doit être fournie aux salariés en CDD.»

Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'article 2 de l'accord de méthode du 25 février 2005, les parties signataires feront le point, au plus tard au 31 décembre 2006, des négociations menées sur la formation professionnelle. En fonction de ce qui sera alors décidé, le présent accord continuera ou cessera de produire ses effets.

Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF).
Organisations de salariés	La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banque et sociétés financières CFDT.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre V (dispositions diverses), chapitre Ier (formation professionnelle) de la convention collective nationale des sociétés financières il est créé l'article 46 quinquies, ainsi rédigé :

(voir cet article)

Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre V (dispositions diverses), chapitre Ier (formation professionnelle) de la convention collective nationale des sociétés financières, il est créé l'article 46 sexies, ainsi rédigé.

(voir cet article)

Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	Association française des sociétés financières (ASF).
Organisations de salariés	Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT.

En vigueur non étendu

Article unique

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations paritaires sur le thème de la ' formation professionnelle tout au long de la vie ' en date du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel

En vigueur non étendu

Article unique

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations paritaires sur le thème de la ' formation professionnelle tout au long de la vie ' en date du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la validation des acquis de l'expérience, au passeport formation et à l'entretien professionnel est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu

Article unique

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations paritaires sur le thème de la ' formation professionnelle tout au long de la vie ' en date du 25 février 2005, l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF

Modification de l'accord du 15 décembre 2005

Article 1er

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article 20 de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la seconde phrase de l'alinéa 1er du paragraphe 3 ' Bénéficiaires ' de l'article 46 quater ' Droit individuel à la formation ' de la convention collective, créé par l'accord du 15 décembre 2005, est modifiée comme suit : ' La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. '

(Voir article 46 quater).

Validation de l'accord du 15 décembre 2005 modifié

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article 2 de l'accord de méthode pour les négociations paritaires sur le thème de la ' formation professionnelle tout au long de la vie ' en date du 25 février 2005, l'article 2 de l'accord du 15 décembre 2005 sur le droit individuel à la formation, modifié par l'article 1er ci-dessus, est supprimé afin de conférer à cet accord un caractère pérenne.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

Accord du 20 février 2008 relatif à la diversité dans l'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération banques CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) CGT ; La fédération française des syndicats de banque et sociétés financières CFDT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006, les partenaires sociaux de la branche affirment la nécessité de promouvoir et de respecter l'égalité des chances et de traitement des salariés sans distinction aucune, c'est-à-dire en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Ils considèrent que la diversité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est une source de richesse pour le développement économique de l'entreprise ainsi qu'un facteur de cohésion sociale.

Les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes qui témoignent d'une volonté de lutter contre la discrimination, de promouvoir la diversité, de favoriser l'égalité des chances et de traitement.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre Ier « Dispositions applicables à tout le personnel », titre Ier « Dispositions générales », de la convention collective nationale des sociétés financières, après le chapitre II relatif à la durée, la révision et la dénonciation de ladite convention, il est créé le chapitre II bis, ainsi rédigé :

Chapitre II bis

Diversité dans l'entreprise

Section 1

Principes généraux

Article 6 bis

Les dispositions du présent chapitre, qui s'inscrivent dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, ont pour objet de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Elles visent, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière en faisant abstraction du sexe, de l'orientation sexuelle, des moeurs, de l'âge, de la situation de famille ou de la grossesse, des origines, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, du lieu de résidence.

Section 2

Principes de mise en oeuvre

Article 6 ter

La mise en oeuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination exige que :

- les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus au sein de l'entreprise ;
- les salariés, à tous les niveaux de la hiérarchie, et leurs représentants soient sensibilisés aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination ;
- les instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, soient impliquées ;
- des outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises soient mis en place afin de promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement, et de lutter contre les discriminations ;
- l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolution professionnelle) soit respectée.

Section 3

Modalités de mise en oeuvre

Article 6 quater

Mobilisation et information des acteurs

1. Engagement des dirigeants

L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique de diversité au sein

de l'emploi. C'est grâce à leur implication et à leur détermination qu'une politique d'égalité des chances et de traitement peut se développer à tous les niveaux de l'entreprise.

2. Sensibilisation des salariés

Il est utile que les équipes de direction adoptent une démarche de communication auprès des salariés visant à les sensibiliser aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

3. Instances de veille

Au niveau de la branche, un observatoire paritaire de la diversité est mis en place. La composition et le mode de fonctionnement de cette instance sont identiques à ceux prévus par l'article 46 bis de la présente convention collective relatif à l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et à son comité paritaire de pilotage. La mission de l'observatoire paritaire de la diversité est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité.

Au niveau de l'entreprise, le dialogue social avec les représentants du personnel sur la question de la diversité et de la non-discrimination doit être favorisé.

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, un « correspondant diversité » est désigné par l'employeur. Il a pour mission de participer à la mise en oeuvre et au suivi de la politique de lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Il favorise notamment le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés. Le thème de la diversité est abordé une fois par an avec le comité d'entreprise.

Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le thème de la diversité est abordé une fois par an avec les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 6 quinquies

Formation

La mise en oeuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement doit être facilitée par le développement de la formation des dirigeants et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation, la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Article 6 sexies

Recrutement

Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout présupposé tenant au sexe, à l'orientation sexuelle, aux moeurs, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse, aux origines, à l'appartenance ou à la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé ou au handicap, au lieu de résidence.

A capacités égales d'occuper un emploi donné, il ne doit exister aucune discrimination de quelque nature que ce soit.

L'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel est requise lorsque sont mises en place dans l'entreprise de nouvelles procédures de recrutement.

Ces procédures doivent être adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visent à une diversification des sources de recrutement.

Lors de l'information annuelle du comité d'entreprise sur le thème de la diversité, un point sera fait sur les procédures de recrutement.

Article 6 septies

Déroulement de carrière

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et l'accomplissement professionnel.

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les procédures d'évaluation et d'appréciation, dans le cadre du suivi des parcours professionnels, ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

L'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires feront le point, avant le 31 décembre 2010, des conditions d'application du présent accord.

Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	La CFTC banques ; La FEC CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT ; Le SNB CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

A compter du 1er novembre 2008, la convention collective des sociétés financières est ainsi modifiée :

« Article 31

Maladie

I.-Dispositions générales

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans les délais et selon les modalités prévues à l'article 24.

Cette absence ne saurait constituer, au cours des 6 premiers mois de la maladie, une rupture du contrat de travail. Au-delà, si l'employeur est obligé de pourvoir au remplacement de l'intéressé, il pourra procéder à son licenciement selon la procédure légale. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre Ier pour le personnel non cadre et à l'article 7 du livre II pour les cadres.

II.-Indemnisation : maladie

Pour tout arrêt de travail pour maladie pris en charge par la sécurité sociale, à l'exception du congé maternité, dont le cas est prévu à l'article 32, alinéa 4, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale et de tout organisme de prévoyance auquel il contribue, dans les limites suivantes :

- après 1 an de présence, plein traitement pendant 1 mois ;

- après 3 ans de présence, plein traitement pendant 1 mois et 2 / 3 du traitement le mois suivant ;
- après 5 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois ;
- après 8 ans de présence, plein traitement pendant 2 mois et 2 / 3 du traitement jusqu'au 80e jour ;
- après 10 ans de présence, plein traitement pendant 3 mois.

En cas de pluralité d'arrêts de travail pour maladie, séparés par une reprise effective du travail au cours d'une même année civile, la durée cumulée des indemnités de maladie versées par l'employeur ne peut excéder celles prévues ci-dessus.

III.-Indemnisation : maladie de longue durée

En cas de maladie de longue durée prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 322-3-3° ou 4° du code de la sécurité sociale, l'employeur s'engage à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale ou à faire prendre en charge ce complément par un organisme de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- un salarié ayant au moins 1 an de présence aura la garantie de percevoir 1 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 3 mois ;
- un salarié ayant au moins 5 ans de présence aura la garantie de percevoir 2 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 6 mois ;
- un salarié ayant au moins 10 ans de présence aura la garantie de percevoir 3 mois de plein traitement, puis au moins 70 % de ce traitement pendant une durée de 9 mois. »

Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	La FEC CGT-FO ; La FSPBA-CGT ; La CFTC banques ; Le SNB CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Dans la perspective du scrutin pour le renouvellement des conseils de prud'hommes du 3 décembre 2008, et dans le but de faciliter, au niveau de chaque société financière, le bon déroulement des opérations, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur non étendu

S'agissant de l'ensemble du personnel, et afin de permettre à chaque membre de disposer du temps nécessaire pour participer au scrutin, les employeurs pourront prévoir des modalités d'échelonnement d'absence.

Il est rappelé qu'en application des dispositions législatives en vigueur, l'absence pour se rendre au scrutin ne peut donner lieu à une diminution de la rémunération.

Article 2

En vigueur non étendu

S'agissant des membres du bureau de vote - le président, les assesseurs et le secrétaire -, ceux-ci disposeront, pendant le temps de travail, et sans diminution de leur salaire, du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions le jour du scrutin.

Article 3

En vigueur non étendu

S'agissant des scrutateurs, les employeurs permettront aux salariés concernés de quitter l'entreprise en fin de journée avant l'heure habituelle, sans diminution de salaire, de façon à disposer du temps nécessaire pour participer au scrutin avant d'en effectuer le dépouillement.

Article 4

En vigueur non étendu

S'agissant des délégués de liste :

- dans l'hypothèse où ceux-ci disposent d'un crédit d'heures dans le cadre d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical, ils pourront utiliser ce crédit dans les limites des soldes restants ;
- dans le cas contraire, l'employeur demeurera libre de rémunérer ou non le temps d'absence autorisé.

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour les élections prud'homales du 3 décembre 2008 et prendra fin automatiquement au lendemain de cette date.

Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	ASF.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; FFSBSF CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les signataires du présent accord marquent leur volonté de promouvoir et d'améliorer la mixité et l'égalité professionnelle au travail qui sont un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Dans cette perspective, ils conviennent de mettre en œuvre des mesures relatives aux points suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- promotion et mobilité professionnelle ;
- conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;

- égalité salariale.

Article unique

En vigueur non étendu

Au livre Ier « Dispositions applicables à tout le personnel », titre Ier « Dispositions générales », de la convention collective des sociétés financières, après le chapitre II bis relatif à la diversité dans l'entreprise, il est créé le chapitre II ter, ainsi rédigé :

« Chapitre II ter

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 6 octies

Recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes en fonction du sexe.

Les entreprises de la branche se donnent pour objectif dans tous les recrutements, quel que soit le niveau hiérarchique concerné, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétence, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les objectifs de mixité professionnelle dans le domaine du recrutement feront l'objet d'une évaluation annuelle sur la base d'indicateurs figurant dans le document « Données sociales », établi chaque année par l'ASF.

Lorsqu'un déséquilibre flagrant entre la proportion d'hommes et de femmes sera constaté dans l'entreprise au regard des autres entreprises de la branche exerçant la même activité, des mesures seront prises pour améliorer la situation et éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, examineront, à partir des indicateurs visés à l'alinéa précédent, les raisons de ce déséquilibre, et pourront émettre des propositions.

Il appartiendra à l'observatoire paritaire de la diversité, prévu à l'article 6 quater de la convention collective, d'examiner la situation au plan général, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

Article 6 nonies

Formation professionnelle

1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi paritaire sur la base des indicateurs prévus dans le document « Données sociales ». Les données figurant dans ce document permettront aux partenaires sociaux d'élaborer, au niveau de la branche, des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage, afin de favoriser l'accès à des formations contribuant à développer les compétences.

L'élévation de compétences peut également s'acquérir par recours aux formations diplômantes.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces recommandations lors de la négociation annuelle obligatoire.

2. Accès à la formation professionnelle après le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et le congé parental d'éducation

Le congé de maternité, d'adoption, de présence parentale comme le congé parental d'éducation ne doivent pas obérer les droits à formation pour les salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 46 quater de la convention collective, la période d'absence des salariés pour l'un de ces congés est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Les salariés, femmes ou hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après l'un de ces congés bénéficient prioritairement de l'accès aux périodes de professionnalisation.

Article 6 decies

Promotion et mobilité professionnelle

Quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les critères utilisés dans la définition des postes de travail ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Le contenu des tâches et l'organisation du travail ne doivent pas conduire à une discrimination.

A expériences, compétences, profils et performances équivalents, les entreprises veillent à l'équilibre des taux de promotion entre les hommes et les femmes.

En matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

Article 6 undecies

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Lorsque des postes à temps plein se libéreront, la candidature des salariés à temps partiel sera examinée en priorité au regard des qualifications et des compétences requises.

Les aménagements d'horaires individuels mis en place pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ne doivent pas faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Pour favoriser l'accès des femmes aux postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent des contraintes spécifiques qui apparaîtraient peu compatibles avec les obligations familiales des intéressées.

Dans la mesure du possible, les entreprises organisent les stages de formation au plus près des salariés afin de limiter les déplacements géographiques ainsi que les éventuels frais supplémentaires de garde d'enfant.

En cas de mobilité géographique, l'entreprise essaiera de faire en sorte que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Les entreprises rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

Avant leur départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental à temps plein, les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, d'un entretien spécifique. A l'issue du congé, un entretien spécifique est organisé pour étudier les conditions du retour et notamment les éventuels besoins de formation.

Les entreprises veillent à mettre en place un suivi leur permettant de s'assurer que les mesures prévues par les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail relatifs à la garantie d'augmentation de salaire à l'issue du congé de maternité ou d'adoption sont bien appliquées.

Article 6 duodecies

Egalité salariale

1. Principe d'égalité

Les entreprises de la branche entendent respecter le principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

2. Rattrapage salarial

Lorsque, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un écart de salaire entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, les entreprises de la branche doivent faire de sa réduction une priorité et en assurer la suppression avant le 31 décembre 2010.

Au niveau de la branche, les partenaires sociaux établissent, chaque année, sur la base du document « Données sociales », un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération au sein de la profession et déterminent les domaines prioritaires dans lesquels il convient de prévoir des initiatives en vue de remédier aux écarts constatés.

Les entreprises de la branche procèdent à un examen attentif de ces priorités lors de la négociation annuelle obligatoire ou, à défaut, chaque année. Si des écarts sont constatés à cette occasion, les entreprises doivent définir les moyens spécifiques d'ordre financier à mettre en œuvre pour supprimer lesdits écarts. Les entreprises communiquent chaque année à l'ASF le bilan des mesures ainsi mises en œuvre. »

Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	La CFTC banques ; La FSPBA CGT ; La FEC CGT-FO ; La CFDT banques ; La CFTC banques ; Le SNB CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2011, les dispositions de l'article 30 du livre Ier, titre III, chapitre V, section 2, de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Section 2 Congés exceptionnels

« Article 30

1. Droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointement.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe b de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels sans réduction d'appointement	B Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié* ou adoption d'un enfant par le salarié*	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou du congé d'adoption.		

	A Droit à congés exceptionnels sans réduction d'appointement	B Prolongation éventuelle sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié en cas de Pacs	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant du salarié, de son conjoint ou de son partenaire en cas de Pacs	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père ou de la mère du salarié	2 jours ouvrés	
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	1 jour ouvré	

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointement, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe b.

a) Sans réduction d'appointement après 1 an d'ancienneté :

- mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un descendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;
- examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointement quelle que soit l'ancienneté :

- décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;

Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	La CFTC banques ; La FEC CGT-FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT banques et assurances ; Le SNB CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

Les dispositions du 5e alinéa de l'article 1er de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« La présente convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF ;

- les membres affiliés de l'ASF ;

- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur. Les établissements de crédit agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF en tant que membre affilié avant le 1er juillet 2004. »

Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté

En vigueur

Paris, le 5 décembre 2012.

L'Association française des sociétés financières (ASF), 24, avenue de la Grande-Armée, 75854 Paris Cedex 17, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous sommes amnésés, en tant qu'association patronale, à prendre une décision de dénonciation partielle de notre convention collective commune, telle que l'autorise celle-ci.

L'ASF a constamment affirmé sa politique de dissociation de l'évolution des rémunérations minimales garanties conventionnelles, qui relève naturellement de la négociation paritaire de branche, de celle des rémunérations réelles, qui est de la compétence des entreprises. En ce sens, elle a depuis près de 10 ans essayé d'obtenir, par la concertation, l'évolution des modalités de la prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération. Elle n'a pu, malgré les multiples propositions faites à ses partenaires, y parvenir.

Le 24 septembre 2012, l'ASF demandait aux organisations syndicales de faire connaître officiellement leur position définitive sur l'ultime proposition faite en avril 2012 et signalait qu'à défaut d'accord applicable, elle se verrait contrainte de dénoncer partiellement la convention collective sur sa seule partie relative à la prime d'ancienneté, c'est-à-dire l'article 16.

A l'issue de la séance de la commission nationale paritaire du 19 octobre 2012, un accord, en date du 12 novembre, intervenait avec la CFDT, ouvrant ainsi une concertation sur le sujet. Les dispositions de cet accord reprenaient pour l'essentiel les éléments de la proposition d'avril, sous réserve d'un dernier aménagement, demandé, plus favorable pour certains salariés.

Une majorité d'organisations syndicales a décidé de faire opposition à cet accord, ce qui, aux termes de la loi, le rend sans effet.

En conséquence, l'ASF vient notifier sa décision de faire courir, à compter du 1er janvier 2013, le préavis de 3 mois préalable à la dénonciation de l'article 16 de la convention collective nationale relatif à la prime d'ancienneté, pris dans son entièreté.

Conformément aux dispositions légales (art. L. 2261-9 du code du travail), cette décision prendra effet à l'issue de ce préavis de 3 mois, soit le 1er avril 2013, date à laquelle l'article dénoncé continuera à s'appliquer pendant une période de survie de 1 an, sauf entrée en vigueur d'un avenant de substitution au cours de cette même période.

A ce titre, l'ASF entend maintenir tout au long de la période qui s'ouvre la proposition de modification du mode de prise en compte de l'ancienneté antérieurement faite aux partenaires sociaux, celle-ci pouvant être adoptée sous la forme d'un avenant modificatif ou de substitution.

En l'absence d'accord et à l'issue de la période de survie provisoire (le 31 mars 2014), les salariés présents dans les entreprises de la branche à la fin du préavis de dénonciation, soit le 31 mars 2013, continueront à bénéficier de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues à l'ancien article 16, au titre du maintien de leurs avantages individuels acquis, tels qu'identifiés à l'issue de cette période.

La présente notification est adressée à l'ensemble des parties à l'accord : la fédération CFDT des banques et assurances (CFDT), la fédération CFTC banques (CFTC), la fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA-CGT), la fédération des employés et cadres (CGT-FO), le syndicat national de la banque et du crédit (SNB CFE-CGC) ; ainsi qu'à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail d'Ile-de-France (Paris), dépositaire de la convention collective nationale des sociétés financières, et à la DIRECCTE d'Ile-de-France (Paris), compétente pour notre établissement.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le délégué général.

Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FEC FO ; La FSPBA CGT ; La CFDT banques,

Article unique

En vigueur non étendu

Au 1er juin 2014, les dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale des sociétés financières déterminant le champ d'application de celle-ci sont les suivantes :

L'Association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme regroupant les entreprises délivrant des services financiers spécialisés : affacturage, caution, crédit-bail, crédit à la consommation, crédit au logement, crédit d'équipement, services d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association trois catégories de membres :

- les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier (1), les entreprises d'investissement ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier ;

- les membres correspondants qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier autres que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés (1), les entreprises d'investissement ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'Association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;

- les membres associés qui sont des entreprises ou des organismes non agréés.

Les membres correspondants et les membres associés font l'objet d'un agrément individuel par le conseil de l'association.

La présente convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF ;

- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF avant le 1er juillet 2004.

Elle pourra, sous réserve des dispositions de la législation et des usages en vigueur, être étendue éventuellement à la principauté de Monaco.

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, le personnel auquel s'applique la convention comprend tous les salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dispositions particulières aux cadres seront traitées dans le livre II de la présente convention. »

(1) Etablissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FBA CFDT ; La FSPBA CGT ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC,

Article unique

En vigueur non étendu

A compter du 1er novembre 2014, l'article 10 bis, alinéa 1, l'article 43, alinéa 1, l'article 44, alinéa 1, l'article 44 bis, alinéa 1, l'article 45, alinéas 2 et 3, l'article 46 bis, alinéa 6, ainsi que l'annexe I (annexe à l'article 10 bis, livre Ier), alinéa 1, sont libellés comme suit :

Article 10 bis, alinéa 1 :

« Un contingent annuel de 30 jours ouvrés est attribué à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective. Ce contingent ne se cumule pas avec celui qui résulterait d'un accord d'entreprise. »

Article 43, alinéa 1 :

« La commission nationale paritaire est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;

- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44, alinéa 2 :

« La commission nationale paritaire de l'emploi est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;

- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Article 44 bis, alinéa 1 :

« En vue de chaque réunion de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi, un temps d'absence de l'entreprise pour préparation est accordé à chacun des trois représentants des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective. »

Article 45, alinéas 2 et 3 :

« 2. Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend collectif, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective ;

- d'autre part, d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée.

Lorsque la commission paritaire de conciliation est saisie d'un différend individuel, elle est composée :

- d'une part, de deux représentants de deux des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective choisies, à tour de rôle, en dehors de celle à laquelle le salarié intéressé appartient ou qui, le cas échéant, l'assiste auprès de la commission ;

- d'autre part, de deux représentants des employeurs désignés par l'ASF et choisis en dehors de la société intéressée. Aucun conseiller extérieur ne peut assister les parties devant la commission. »

Article 46 bis, alinéa 6 :

« 3. Le comité paritaire de pilotage est composé de deux délégations :

- une délégation syndicale composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective et d'un suppléant ;

- une délégation de représentants des employeurs, désignés par l'ASF, en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales. »

Annexe I (annexe à l'article 10 bis, livre Ier), alinéa 1 :

« Il est attribué en début d'année à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de la présente convention collective 60 coupons, utilisables dans le cadre d'une année civile, d'une valeur unitaire de 1 demi-journée. »

Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	La FBA CFDT ; La FSPBA CGT ; La FEC CGT-FO ; L'UNSA,

Article unique

En vigueur non étendu

A compter du 5 mars 2015, les dispositions des articles 19 et 34 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 19

La période d'essai a pour objet de vérifier l'adéquation du salarié et de l'entreprise à leurs attentes respectives en situation de travail effectif. Durant cette période, l'employeur doit veiller à faciliter l'intégration du salarié dans l'entreprise. Un entretien de fin de période d'essai peut être organisé quelle que soit l'issue de celle-ci.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenue entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximum de :

- pour le personnel non cadre, 3 mois de travail effectif ;
- pour le personnel cadre situé aux coefficients 300 et 360 à 700,4 mois de travail effectif ;
- pour le personnel cadre situé aux coefficients 850 et 900,6 mois de travail effectif.

La durée de la période d'essai peut être réduite en cours d'exécution par accord écrit des parties.

La période d'essai n'est pas renouvelable. »

« Article 34

La rupture de la période d'essai, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit être notifiée par écrit.

La rupture de la période d'essai s'effectue dans le respect des délais de prévenance légaux en vigueur. »

Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles

Signataires	
Organisations patronales	ASF.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO ; SNB CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord souhaitent assurer aux dispositions de la convention collective des sociétés financières relatives à la classification une meilleure adaptation aux nouvelles réalités des métiers effectivement exercés au sein de la profession. A cette fin, ils ont apporté un certain nombre d'aménagements au système actuel, mis en place il y a près de 50 ans, avec la préoccupation de ne pas en bouleverser pour autant l'économie générale.

Dans cette perspective, ces aménagements ont un double objet :

- d'une part, tout en conservant pour l'essentiel les niveaux de qualification en vigueur, il s'agit de faire en sorte d'en ajuster les libellés ;
- d'autre part, il apparaît utile d'apporter parallèlement les modifications techniques nécessaires afin de permettre une gestion plus rationnelle des rémunérations minimales garanties tenant compte de cette nouvelle classification.

Si cette réforme concerne pour l'essentiel les dispositions conventionnelles relatives à la classification des qualifications, les modifications, ajouts et suppressions adoptés à cette occasion peuvent avoir des conséquences, le plus souvent sur le seul plan formel, par de simples amendements de coordination, sur d'autres composantes du dispositif conventionnel. Le présent accord prend donc en compte l'ensemble de ces aménagements, par référence au texte conventionnel en vigueur qui est celui de l'édition mise à jour au 1er juin 2014.

Chapitre Ier Aménagements apportés aux dispositions du livre Ier de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 6 de la convention collective est modifié comme suit :

Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables aux révisions de la valeur du point et de la somme fixe prévues à l'article 15, paragraphe 2.

Article 2

En vigueur non étendu

Le titre du chapitre Ier du titre II de la convention collective est modifié comme suit :

« Chapitre Ier. - Classification des qualifications professionnelles ».

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 14 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les différentes qualifications professionnelles reconnues et attribuées aux salariés visés par la présente convention sont classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications. »

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Les paragraphes 1 et 2 de l'article 15 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« 1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente convention collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28, paragraphe 2, du livre Ier de la présente convention.

2. Les rémunérations minimales garanties sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la commission nationale paritaire. »

4.2. Le paragraphe 5 de ce même article 15 est modifié comme suit :

« 5. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure. »

4.3. L'actuel paragraphe 5 de ce même article 15 devient le paragraphe 6, sans modification du texte.

Article 5

En vigueur non étendu

La troisième phrase de l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article 31 de la convention collective est modifiée comme suit :

« (...) Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du livre Ier pour les membres du personnel relevant de la qualification ' technicien ' et à l'article 7 du livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification ' cadre '. »

Article 6

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7

En vigueur non étendu

Les titres des deux parties de l'article 39 de la convention collective sont modifiés comme suit :

- « a) Membres du personnel relevant de la qualification ' technicien ' [le reste sans changement] ;
- b) Membres du personnel relevant de la qualification ' cadre ' [le reste sans changement]. »

Article 8

En vigueur non étendu

Les alinéas 1 et 3 de l'article 40 de la convention collective ainsi que la note en bas de page sont modifiés comme suit :

« En cas de licenciement et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières - accords d'entreprise ou contrats individuels -, tout membre du personnel relevant de la qualification ' technicien ' ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification ' technicien ' (*) : [le reste sans changement].

(*) Pour les membres du personnel relevant de la qualification ' cadre ', se reporter à l'article 7 du livre II de la présente convention collective. »

Article 9

En vigueur non étendu

L'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective est modifié comme suit :

« En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification (' technicien ' ou ' cadre '), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer, compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des 6 mois suivant la rupture effective du contrat de travail, de ressources d'un montant équivalant à 6 mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40, livre Ier, pour le personnel relevant de la qualification ' technicien ' et 7, livre II, pour le personnel relevant de la qualification ' cadre '. »

Article 10

En vigueur non étendu

L'alinéa 1 de l'article 46 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des salariés et demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l'ensemble du personnel ' techniciens et cadres ' d'élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et d'accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de ses fonctions dans l'entreprise. »

Article 11

En vigueur non étendu

L'alinéa 1 de l'article 47 de la convention collective est modifié comme suit :

« Sans préjuger d'éventuelles mesures de promotion qui pourraient être prises en leur faveur s'ils sont aptes, les intéressés recevront en une seule fois, à l'obtention de leur diplôme, une prime dont le montant est déterminé sur la base d'une unité de référence égale à 1/13 de la valeur du point telle que prévue au paragraphe 2 de l'article 15, livre Ier, de la présente convention, multipliée par un nombre d'unités de référence suivant le tableau ci-après : [le reste sans changement]. »

Article 12

En vigueur non étendu

L'annexe au livre Ier de la convention collective « Classification des emplois » (personnel non cadre) est supprimée.

Chapitre II Aménagements apportés aux dispositions du livre II de la convention collective

Article 13

En vigueur non étendu

Le titre du livre II de la convention collective est modifié comme suit :

« livre II. - Dispositions particulières applicables aux salariés relevant de la qualification ' cadre '. »

Article 14

En vigueur non étendu

La section II, chapitre Ier, livre II, de la convention collective est supprimée.

Article 15

En vigueur non étendu

L'article 3, section III, livre II, de la convention collective devient l'article 2, section II, texte sans changement.

Article 16

En vigueur non étendu

L'article 4, livre II, de la convention collective devient l'article 3, texte sans changement.

Article 17

En vigueur non étendu

L'article 5, livre II, de la convention collective est supprimé.

Article 18

En vigueur non étendu

18.1. L'article 7, section IV, chapitre II, livre II, de la convention collective devient l'article 4, section II, chapitre II, livre II.

18.2. L'alinéa 1 du nouvel article 4, section II, chapitre II, livre II, de la convention collective est modifié comme suit :

« Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières, d'accords d'entreprise ou de contrats individuels, en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification ' cadre ' ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité. »

Article 19

En vigueur non étendu

L'article 8, section V, livre II, de la convention collective devient l'article 5, section III, texte sans changement.

Article 20

En vigueur non étendu

20.1. L'article 9, section VI, chapitre II, livre II, de la convention collective devient l'article 6, section IV, texte sans changement.

20.2. L'article 10, section VI, chapitre II, livre II, de la convention collective devient l'article 7, section IV, texte sans changement.

Chapitre III Aménagements apportés aux annexes à la convention collective

Article 21

En vigueur non étendu

Il est créé une nouvelle annexe III à la convention collective, ainsi rédigée :

« Annexe III

(annexe à l'article 14, livre Ier)

Classification des qualifications professionnelles

La classification des qualifications professionnelle de la présente convention collective repose sur des critères classants, objectifs et explicites, qui sont précisés dans la notice introductive figurant ci-après. Cette classification doit ainsi permettre de mieux appréhender les différentes qualifications au sein des entreprises relevant de ladite convention.

L'utilisation conjointe de cette classification des qualifications professionnelles et des différentes opportunités offertes par la convention collective (notamment ses dispositions relatives à la formation professionnelle continue, articles 46 à 46 sexties, au déroulement de carrière, article 6 septies, et à la promotion, article 21) doit permettre aux salariés de la profession de disposer, tout particulièrement lors de l'entretien professionnel visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la construction d'un parcours professionnel et à la mise en œuvre des moyens facilitant la réalisation de celui-ci.

La classification des qualifications professionnelles figurant ci-dessous ne préjuge pas du nombre et de la structure des collèges électoraux définis par les protocoles d'accord préélectorales établis dans les entreprises.

Notice introductive

De l'utilisation des critères classants dans le processus de qualification dynamique

1. La détermination de la qualification du salarié à l'embauche résulte d'une analyse réalisée par l'employeur au vu du dossier de ce salarié, par référence à plusieurs critères, selon un agencement propre à chaque situation de fait.

Seront ainsi retenus les critères suivants :

a) Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié :

- connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part, par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;

- compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'inter-action avec les autres.

b) Des critères liés à l'articulation entre les caractéristiques du poste de travail et la structure globale de l'entreprise, relatifs aux modalités selon lesquelles seront prises et assumées les responsabilités découlant du niveau de qualification fixé :

- marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;

- autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.

c) Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dans la perspective de certains résultats attendus :

- sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;

- sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication/ argumentation, puis au stade ultime de la négociation.

2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaison avec le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qualification retenue. En cas de différend persistant, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 de la présente convention peut être saisie. »

Contenu de la classification

I. Techniciens

I. 1. Technicien

Coefficient 230

Technicien niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations qui exigent, le plus souvent, d'utiliser des outils simples et des techniques de base, pouvant parfois nécessiter une formation spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, ainsi qu'une expérience pratique suffisante.

Coefficient 235

Technicien niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances théoriques et pratiques et comportant une part d'initiative.

Coefficient 240

Technicien niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques particulières et la mise en œuvre de connaissances approfondies et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés de la qualification " technicien niveau A ".

Coefficient 245

Technicien niveau D : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés des qualifications " technicien niveau A " et " technicien niveau B ".

Coefficient 250

Technicien niveau E : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant, outre la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité, une grande expérience de cette spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un nombre restreint de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I. 2. Technicien confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I. 3. Technicien supérieur

Coefficient 310

Technicien supérieur niveau A : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies, comportant une certaine part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur niveau B : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une expérience suffisante, comportant une part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur niveau C : le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience, comportant une large part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe composé d'un nombre important de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

II. Cadres

II. 1. Cadre débutant

Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour remplir des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire sanctionnant des études d'un niveau au moins égal à bac + 4. Cette position d'attente ne peut durer plus de 36 mois.

II. 2. Cadre

Coefficient 360

Cadre niveau A : le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position I. 3 " technicien supérieur " et a acquis par des études ou par son expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction exigeant des compétences acquises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II. 3. Cadre confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé niveau A. a : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après 6 années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé niveau A. b : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité pour le compte d'un décideur. Il peut assurer, dans le cadre d'une délégation d'autorité supérieure à celle du titulaire du niveau précédent, une responsabilité d'encadrement de cadres et de cadres confirmés des niveaux précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé niveau A. c : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction disposant d'une délégation d'autorité suffisante pour assurer pratiquement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

II. 4. Cadre supérieur

Coefficient 900

Cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

Addendum

Tableau de concordance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des qualifications :

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150,165 et 180	Coefficient 230
Coefficient 195	Coefficient 235
Coefficient 210	Coefficient 240
Coefficient 225	Coefficient 245
Coefficient 240	Coefficient 250
Coefficient 255	Coefficient 265
Coefficient 275	Coefficient 280
Coefficient 295	Coefficient 295
Coefficient 310	Coefficient 310
Coefficient 325	Coefficient 325
Coefficient 340	Coefficient 340
Coefficient 300	Coefficient 350
Coefficient 360	Coefficient 360
Coefficient 400	Coefficient 400
Coefficient 450	Coefficient 450
Coefficient 550	Coefficient 550
Coefficient 625	Coefficient 625
Coefficient 700	Coefficient 700
Coefficient 850	Coefficient 850
Coefficient 900	Coefficient 900

Article 22

En vigueur non étendu

Il est créé une nouvelle annexe IV à la convention collective, ainsi rédigée :

« Annexe IV

(annexe à l'article 15, livre Ier)

Rémunérations minimales garanties

Au 1er janvier 2016, la valeur du point est de 53,050 € ; celle de la somme fixe est de 6 023,37 €. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont les suivants :

(En euros.)

Coefficient 230	18 225
Coefficient 235	18 490
Coefficient 240	18 755
Coefficient 245	19 021
Coefficient 250	19 286
Coefficient 265	20 082
Coefficient 280	20 877
Coefficient 295	21 673
Coefficient 310	22 469
Coefficient 325	23 265
Coefficient 340	24 060
Coefficient 350	24 591
Coefficient 360	25 121
Coefficient 400	27 243
Coefficient 450	29 896
Coefficient 550	35 201
Coefficient 625	39 180
Coefficient 700	43 158
Coefficient 850	51 116
Coefficient 900	53 768

Article 23

En vigueur non étendu

L'annexe III (annexe à l'article 15, livre Ier) devient l'annexe IV, dont le texte figure sous l'article 22 ci-dessus du présent accord.

Article 24

En vigueur non étendu

L'annexe IV (annexe à l'article 37, livre Ier) devient l'annexe V, le texte demeurant sans changement.

Article 25

En vigueur non étendu

L'annexe V (annexe à l'article 42, livre Ier) est supprimée.

Chapitre IV Entrée en vigueur

Article 26

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2016.

Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; La FBA CFDT,

Article unique

En vigueur non étendu

A compter du 1er décembre 2015, les dispositions de l'alinéa 4 de l'annexe II (annexe à l'article 11 du livre Ier) de la convention collective des sociétés financières relatives aux frais d'hébergement sont les suivantes :

« - frais d'hébergement : participation de l'ASF sur la base d'un montant maximum de 150 € par nuitée, petit déjeuner inclus. »

Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; La FBA CFDT,

Article unique

En vigueur non étendu

Le paragraphe 2 de l'article 19 de la convention collective, tel qu'il résulte de l'accord du 20 février 2015, est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la période d'essai applicable aux contrats de travail à durée déterminée et sauf convention particulière intervenue entre les parties, la période d'essai est d'une durée maximum de :

- pour tout membre du personnel relevant de la qualification ' technicien ', 3 mois de travail effectif ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification ' cadre ', situé aux coefficients 350 à 700,4 mois de travail effectif ;
- pour tout membre du personnel relevant de la qualification ' cadre ', situé aux coefficients 850 et 900,6 mois de travail effectif. »

Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Organisations patronales	ASF
Organisations de salariés	UNSA FEC FO FSPBA CGT SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 1er mai 2017, les dispositions de l'article 30 du livre I, titre III, chapitre V, section 2 de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Section 2

Congés exceptionnels

Article 30

1. Droits et prolongations éventuelles

Droit à congés exceptionnels

Toutes les catégories de personnel bénéficient, sur justification, et quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, d'un droit à congés exceptionnels à l'occasion des événements visés dans le tableau ci-après. Ces congés, tels que définis dans la colonne A, ne s'imputent pas sur les congés annuels et n'entraînent aucune réduction d'appointements.

Prolongations éventuelles

Pour certains des congés exceptionnels visés à l'alinéa précédent, une prolongation peut être accordée, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, dans les limites prévues dans la colonne B ci-après. Les jours de congés supplémentaires ainsi accordés ne s'imputent pas sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a de cette colonne B. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour les cas visés sous le paragraphe b de la même colonne.

	A Droit à congés exceptionnels	B Prolongation éventuelle
	Sans réduction d'appointements	a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté
Mariage ou Pacs du salarié	4 jours ouvrés	+ 6 jours ouvrés
Naissance d'un enfant du salarié (*) ou adoption d'un enfant par le salarié (*)	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Mariage d'un enfant du salarié	1 jour ouvré	+ 1 jour ouvré
	Sans réduction d'appointements	b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté
Décès du conjoint du salarié, du partenaire du salarié en cas de Pacs ou du concubin	4 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès d'un enfant : - du salarié ; - de son conjoint ; - de son partenaire en cas de Pacs ; - de son concubin	5 jours ouvrés	+ 3 jours ouvrés
Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié	3 jours ouvrés	+ 1 jour ouvré
Décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié	3 jours ouvrés	
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	
(*) Il s'agit du salarié ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.		

2. Possibilités

D'autre part, des congés exceptionnels peuvent être accordés sur justification à toutes les catégories de personnel à l'occasion des événements visés ci-après, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise et sans s'imputer sur les congés annuels. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté pour les cas visés sous le paragraphe a. Ils n'entraînent aucune réduction d'appointements, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, pour ceux visés sous le paragraphe b.

a) Sans réduction d'appointements après 1 an d'ancienneté :

- mariage d'un ascendant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un descendant du salarié autre qu'au premier degré : 2 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié : jour du mariage ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ou 2 jours ouvrés ;
- examen professionnel du salarié : veille et jour de l'examen.

b) Sans réduction d'appointements quelle que soit l'ancienneté :

- décès d'un ascendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un descendant du salarié autre qu'au 1er degré : 2 jours ouvrés. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Organisations patronales	ASF
Organisations de salariés	FEC FO FSPBA CGT SNB CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 1er juillet 2017, les dispositions de l'article 46 sexties, paragraphe 3, du livre I, titre V, chapitre 1er, de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 46 sexties, paragraphe 3

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualifications à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle notamment au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les 2 ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes à la législation et à la réglementation en vigueur.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien porte notamment sur :

- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les compétences actuelles du salarié ;
- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extraprofessionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support ...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Le salarié peut solliciter un entretien, au moins une fois tous les 6 ans, avec un membre de la DRH pour évoquer avec lui les sujets abordés lors de son entretien professionnel avec son responsable hiérarchique.

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- « Pôle emploi » ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation ;
- l'APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi ;
- d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de 6 ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces 6 années, des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 100 heures s'il est à temps plein ou de 130 heures s'il est à temps partiel ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement de 50 heures s'il est à temps plein ou de 65 heures s'il est à temps partiel. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail

Signataires	
Organisations patronales	ASF
Organisations de salariés	UNSA FSPBA CGT BANQUE CFTC SNB CFE-CGC FBA CFDT

Préambule

En vigueur non étendu

La loi Travail du 8 août 2016, en réformant le suivi médical des salariés et la procédure liée à leur inaptitude, a souhaité redonner à la médecine du travail plus d'efficacité en concentrant les moyens médicaux sur les salariés les plus exposés aux risques. Tout en ancrant dans le code du travail le principe d'un suivi individuel de l'état de santé de tous les salariés assuré par la médecine du travail, elle cible l'activité des services de santé au travail sur les salariés qui en ont le plus besoin.

Dans ce cadre, les articles 18 et 49 de la convention collective sont aménagés de la façon suivante en reprenant une partie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur de ce lourd dispositif afin d'informer au mieux l'ensemble des salariés et employeurs couverts par la convention collective.

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 1er janvier 2018, les dispositions de l'article 18 du Livre 1er, titre III, chapitre 1er, section II, ainsi que les dispositions de l'article 49 du Livre 1er, titre V, chapitre III, section II, de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Titre III

Conditions générales du travail

Chapitre Ier

Embauche

Section II

Visite médicale

Article 18

Une visite d'information et de prévention, pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, est organisée par l'employeur, dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou pour le salarié bénéficiant de modalités de suivi adaptées (travailleurs handicapés, travailleurs de nuit ...) dans les 3 ans précédant son embauche, une nouvelle visite n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies.

Les frais de transport nécessités par les examens médicaux seront remboursés par l'employeur, les honoraires médicaux étant pris en compte par celui-ci.

Titre V

Dispositions diverses

Chapitre III

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Section II

Médecine du travail

Article 49

En conformité avec la réglementation en vigueur relative à la médecine du travail, les employeurs doivent, soit créer un service médecine du travail d'entreprise, soit adhérer à un service interentreprises.

Principe :

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale prévue à l'article 18 de la convention collective. Cette visite pratiquée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire est organisée par l'employeur selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Cas particuliers :

- tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les salariés handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les salariés de nuit mentionnés dans la loi, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole élaboré par le médecin du travail conformément aux dispositions législatives, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans ;

- toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante, à l'issue de la visite d'information et de prévention, ou, à tout moment si elle le souhaite, est orientée sans délai vers le médecin du travail ;

- tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste. Il se substitue à la visite d'information et de prévention. Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise sous réserve que les conditions prévues par les dispositions réglementaires soient réunies. Le salarié bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite effectuée par le médecin du travail selon une périodicité qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail.

Les frais de déplacement correspondants sont payés par l'employeur. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	FEC FO ; SNB CFE-CGC ; FBA CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche mette en place, par accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dotée de différentes missions.

La CPPNI se substitue donc à la commission nationale paritaire déjà existante au sein de la branche des sociétés financières à l'article 43 de la convention collective nationale des sociétés financières.

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 2 mai 2018, les dispositions de l'article 43 du livre Ier, titre IV, chapitre 1er de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée :

- d'une part, d'une délégation syndicale comprenant au plus trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes de la présente convention collective ;

- d'autre part, d'une délégation patronale composée de représentants des employeurs désignés par l'ASF en nombre au plus égal à celui des représentants des organisations syndicales.

La CPPNI ne se réunit valablement que si chacune des délégations, syndicale et patronale, est représentée par au moins 50 % de ses membres.

Elle se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations de branche prévues par le code du travail, sur convocation du secrétariat, adressée aux participants 10 jours ouvrés au moins avant la date de la réunion. Elle définit son calendrier de négociations conformément aux dispositions législatives en vigueur.

L'ordre du jour de chaque réunion de la CPPNI comprend, notamment, l'approbation du projet de compte rendu de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par les services de l'ASF.

La CPPNI examine les questions relatives à la rémunération du travail afin de satisfaire aux dispositions de la convention collective et aux obligations législatives et réglementaires en vigueur sur la négociation collective.

La CPPNI se prononce sur les demandes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective. Elle peut rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche dans les conditions prévues par le code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI est l'instance de concertation où s'élaborent des accords de branche pouvant intervenir entre partenaires sociaux. Elle peut être appelée à se prononcer sur les projets d'accords accompagnant les demandes de révision ou de modification de la présente convention collective prévues à l'article 4 de ladite convention.

La CPPNI représente la branche, notamment vis-à-vis des pouvoirs publics.

La CPPNI exerce :

- un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- au moins une fois par an, les missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et de l'observatoire paritaire de la diversité.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (durée et aménagement du travail, travail de nuit, travail à temps partiel et travail intermittent), au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps. Ce bilan fait état en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et participe à la régulation en formulant, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les accords visés ci-dessus sont transmis à la CPPNI conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. L'adresse de transmission est la suivante : CPPNI@asf-france.com.

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	UNSA ; FEC FO ; Banque CFDT ; SNB CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a redéfini le rôle des branches professionnelles en confiant de nouvelles missions à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conduisant ainsi les partenaires sociaux à créer des groupes de travail techniques paritaires afin de répondre à ces nouvelles obligations légales.

En outre, l'article 43 de la convention collective nationale prévoit désormais que la CPPNI exerce les missions du comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications et de l'Observatoire paritaire de la diversité.

Partant du constat que ces organismes paritaires de la branche répondent à des pratiques de fonctionnement différentes, les partenaires sociaux se sont rapprochés afin de compléter la convention collective nationale des sociétés financières par un accord de branche autonome.

L'objet du présent accord est de formaliser les règles de fonctionnement des organismes paritaires de la branche afin d'aboutir à un dialogue social plus efficace.

Titre Ier Typologie des organismes paritaires de la branche

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) en formation plénière

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Le rôle et la composition de la CPPNI sont définis à l'article 43 de la convention collective.

1.2. La CPPNI arrête chaque année un calendrier prévisionnel des réunions de l'année suivante, y compris le cas échéant, celui des groupes de travail techniques paritaires et du Comité paritaire de pilotage des observatoires. Elle définit notamment à cette occasion les thèmes des négociations obligatoires prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La CPPNI évoque au moins une fois par an l'établissement du rapport annuel d'activité prévu à l'article 43 de la convention collective, et portant sur les accords d'entreprise transmis par les adhérents relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.

1.3. L'ordre du jour de la CPPNI comprend l'approbation du compte rendu de la précédente réunion et, toute question relevant de la compétence de la CPPNI en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.4. Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et les membres du collège « employeurs » peuvent transmettre au secrétariat leurs demandes de négociations pour l'année à venir, ou un plan pluriannuel de négociations. Les partenaires sociaux peuvent toutefois soumettre de nouveaux thèmes de négociation en cours d'année si le calendrier fixé initialement le permet.

1.5. Les membres de la CPPNI veillent au respect du calendrier prévisionnel des réunions et s'engagent à ce titre :

- à mettre à profit les temps de préparation autorisés conformément à l'article 44 bis de la convention collective nationale des sociétés financières lorsque la CPPNI est en formation plénière ;

- à solliciter, le cas échéant, les avis ou les mandats de signature auprès de leur confédération ou fédération, dans les délais fixés par le président.

Comité paritaire de pilotage des observatoires

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. La CPPNI exerce au moins une fois par an à l'occasion de la présentation des données sociales, les missions du comité paritaire de pilotage :

- de l'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications prévu à l'article 46 bis de la convention collective, dédié à l'étude, à la réflexion et à la proposition en matière de formation professionnelle ;

- de l'observatoire paritaire de la diversité prévu à l'article 6 quater de la convention collective, dont le rôle est de suivre la situation dans la branche en matière de diversité, particulièrement dans les petites entreprises, et de préconiser les correctifs qui pourraient être mis en place.

2.2. La CPPNI exerçant les missions du comité paritaire de pilotage est composée selon les modalités fixées à l'article 46 bis de la convention collective.

Groupes de travail techniques paritaires

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. La CPPNI peut déléguer à des groupes de travail techniques paritaires, l'étude de certains sujets particuliers ou l'examen technique des points évoqués en CPPNI.

3.2. Ces groupes sont composés :

- d'une délégation des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes comprenant deux membres au plus par organisation, l'un étant membre de la CPPNI et le second pouvant le cas échéant être un spécialiste du sujet ;

- d'une délégation d'employeurs composée d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la délégation des organisations syndicales de salariés.

3.3. Les groupes de travail techniques paritaires ne sont pas soumis à des règles de quorum. La parité est respectée dès lors que les deux délégations, syndicale et patronale sont représentées.

Titre II Formalisme des réunions paritaires

Convocations des réunions

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Le secrétariat convoque par voie électronique et par voie postale les membres de la CPPNI, et par voie électronique, les membres des groupes de travail techniques paritaires et du Comité paritaire de pilotage des observatoires, 10 jours ouvrés au moins avant la date de la séance.

1.2. Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, informe préalablement le secrétariat de toute modification dans la composition de sa délégation et adresse par écrit au secrétariat toute information utile sur les mandats accordés à leurs représentants : périmètre (CPPNI et/ou groupes de travail techniques paritaires et/ou comité paritaire de pilotage des observatoires), durée, coordonnées des représentants.

1.3. L'ordre du jour de chaque séance est joint à la convocation. Sauf circonstances exceptionnelles, les documents de travail qui s'y rapportent sont adressés aux membres, 10 jours ouvrés au moins avant la date de la séance.

1.4. Les membres qui ne peuvent répondre présent à une convocation doivent en informer le secrétariat dans les meilleurs délais.

1.5. Entre deux séances, les membres des deux collèges « salariés » et « employeurs » adressent le cas échéant, leurs observations ou propositions par écrit au secrétariat.

Émargement

Article 2

En vigueur non étendu

À chaque réunion des organismes paritaires, les membres émargent une feuille de présence également revêtue de la signature du président de séance.

Comptes rendus. - Documents de travail

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Les comptes rendus des réunions de la CPPNI et du comité paritaire de pilotage des observatoires sont adressés à l'ensemble de leurs membres. Ils sont approuvés au cours de la séance suivante. Toute demande de modification du projet de compte rendu est adressée, préalablement à la séance, au secrétariat accompagnée d'une proposition de rédaction alternative. Cette proposition est examinée en séance.

3.2. Les documents de travail (projets d'accords, notes, études etc.), des groupes de travail techniques paritaires sont communiqués aux membres de la CPPNI.

Titre III Déroulement des réunions paritaires

Présidence des organismes paritaires

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. La présidence de la CPPNI et des groupes de travail techniques paritaires est assurée par l'association française des sociétés financières.

1.2. Le président du comité paritaire de pilotage des observatoires est désigné à chaque réunion, alternativement dans l'une ou l'autre des délégations syndicale et patronale. Cette désignation est prise à la majorité des voix des membres présents de la délégation concernée.

La première réunion du comité paritaire de pilotage des observatoires, consécutive à l'entrée en vigueur du présent accord, est présidée par la délégation des syndicats de salariés.

1.3. Le président échange en amont avec le secrétariat sur la préparation des réunions.

1.4. Le président ouvre et lève la séance. Le cas échéant, il donne connaissance aux membres des communications qui les concernent. Il organise les débats, veille au maintien de l'ordre, accorde la parole par ordre de sollicitation.

1.5. Afin de faciliter les échanges et permettre à chaque partie prenante de formuler des avis, les membres organisent leur temps de parole de façon efficiente.

À cet égard, le temps d'intervention de chacun doit rester équilibré par rapport au format de la réunion et au nombre de participants.

1.6. Le Président organise des tours de table, soumet les propositions aux voix, et le cas échéant, informe les membres de la signature des accords.

Il peut organiser les suspensions de séance sur demande d'une organisation syndicale de salariés représentative ou d'un membre de la délégation patronale. Il prononce la clôture de la séance après épuisement de l'ordre du jour et ajuste l'ordre du jour de la séance suivante.

1.7. Les membres ne peuvent se prononcer que sur les points inscrits à l'ordre du jour, selon un séquençement défini en début de séance.

Cependant, à l'initiative du président ou avec son accord, une question non inscrite à l'ordre du jour peut être évoquée en fin de séance ou inscrite à l'ordre du jour d'une séance ultérieure.

1.8. À l'initiative du président ou avec son accord, tout document utile à l'information des membres peut être lu ou distribué pendant la séance.

Règles de bienséance

Article 2

En vigueur non étendu

Les membres des organismes paritaires peuvent exprimer des points de vue différents mais ils se doivent une courtoisie réciproque. Chaque membre s'abstient en conséquence de toute parole ou de toute attitude pouvant porter atteinte au bon déroulement du dialogue social.

Processus de décision

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Afin d'apprécier la validité des accords de branche, des avis d'interprétation et des recommandations de la CPPNI, il est tenu compte dans chaque collège « salariés » et « employeurs » de l'audience de chaque organisation reconnue comme représentative en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un accord ne peut être ouvert à la signature en CPPNI avant que les deux collèges « salariés » et « employeurs » aient été invités à s'exprimer dans les délais arrêtés avec le secrétariat.

Dans son rôle de représentation auprès des pouvoirs publics, la CPPNI peut être amenée à élaborer un avis paritaire.

3.2. Les groupes de travail techniques paritaires ayant pour rôle d'apporter des contributions et des connaissances techniques à la CPPNI, ne donnent pas lieu à l'application des règles sur l'audience des organisations représentatives dans le cadre du processus décisionnel.

3.3. Le comité paritaire de pilotage des observatoires propose et valide des sujets d'études, recommande des modalités à mettre en œuvre et rend compte régulièrement de ses travaux à la commission nationale paritaire de l'emploi qu'il saisit en cas de divergence majeure. Ses délibérations sont actées dans les comptes rendus de réunion.

Confidentialité

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Les réunions paritaires ne sont pas publiques.

4.2. Les membres des organismes paritaires sont tenus à une certaine discrétion vis-à-vis des tiers, sur tous les faits et documents dont ils auraient eu connaissance en cette qualité afin de ne pas perturber le bon déroulement du dialogue social.

Maintien de salaire. - Frais engagés

Article 5

En vigueur non étendu

L'article 11 de la convention collective garantissant le maintien de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes pour leur participation à des réunions d'organismes paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et fixant les modalités de remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement, est applicable au fonctionnement de la CPPNI en formation plénière, des groupes de travail techniques paritaires et du comité paritaire de pilotage des observatoires, dans les limites fixées par les règles de composition de ces organismes.

Titre IV Formalités

Durée. - Dépôt

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2019 sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la CPPNI.

1.2. Les parties conviennent de faire un point tous les 2 ans sur l'application du présent accord afin de définir d'éventuels ajustements aux conditions de fonctionnement des organismes paritaires de la branche.

Révision

Article 2

En vigueur non étendu

Chaque syndicat représentatif, signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies par le code du travail. Toute demande de révision doit comporter, outre l'indication des stipulations dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Dénonciation

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Le présent accord pourra être dénoncé, conformément au code du travail par l'un ou l'autre des syndicats représentatifs, signataires ou adhérents.

3.2. Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des syndicats représentatifs signataires et adhérents, la dénonciation entraîne l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences)

Signataires	
Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	SNB CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les dispositions de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 viennent modifier les dispositifs de la formation professionnelle et définir le rôle, ainsi que les attributions des opérateurs de compétences.

La loi prévoit ainsi la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), qui sont agréés par l'État pour l'exercice des missions qui leur sont dévolues, en fonction notamment de la cohérence, et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dans ce cadre, les parties rappellent en effet que la création de ce nouvel opérateur de compétences (OPCO) a été effectuée dans une démarche visant à répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation, fondée sur la finalité partagée de garantir l'efficacité du futur opérateur de compétences, dans une logique d'intérêt général, en cohérence avec le champ professionnel de la branche.

Ce nouvel opérateur de compétences, qui regroupe plusieurs branches professionnelles, est également en mesure d'assurer des services de proximité au profit de l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'intervention, notamment en proposant une offre collective et mutualisée, fondée sur un objectif de cohérence qui vise le maintien et le développement de l'emploi, ainsi que l'organisation des parcours professionnels des salariés, et plus particulièrement ceux des entreprises de moins de 50 salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est identique à celui de la convention collective des sociétés financières (IDCC 478).

Désignation de l'opérateur de compétences

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord désignent l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences » représentant le secteur des services financiers et du conseil en tant qu'opérateur de compétences de la branche sociétés financières, sous réserve :

- de l'agrément de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences » par l'État, dans les conditions fixées par l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 ;

- et de la constitution d'une section paritaire professionnelle dédiée dénommée « Sociétés financières », au sein d'une filière « Banques et services financiers » de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ».

Effets

Article 3

En vigueur non étendu

À compter de son entrée en vigueur, qui interviendra dans les conditions rappelées à l'article 4, les références à « l'OPCA » ou à « l'organisme paritaire collecteur agréé », identifiées dans un des articles de la convention collective nationale des sociétés financières (IDCC 478), ou d'un accord de branche, deviennent de plein droit une référence à « l'OPCO » ou à « l'opérateur de compétences ».

À compter de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue de plein droit à toute autre stipulation antérieure qui lui serait contraire.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prendra effet au 1er février 2019, et sous réserve de la réalisation des conditions visées à l'article 2.

Modalités de révision et de dénonciation

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi périodique par les partenaires sociaux de la branche, et pourra faire l'objet d'une révision, si nécessaire, dans les conditions légales ou conventionnelles en vigueur.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Clause de suivi et de rendez-vous

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de deux (2) ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Modalité de dépôt

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Publicité

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux

Signataires

Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA banques et assurances ; FSPBA CGT ; CFDT banques et assurances ; SNB CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

Conformément à la législation en vigueur, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) ».

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, transposant en droit français l'accord européen du 8 octobre 2004, définit le stress de la façon suivante :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. »

En outre, selon l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010, « (...) le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques et sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, etc. »

L'incivilité peut se définir comme l'absence de respect d'autrui entraînant un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé morale ou physique des personnes.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a inséré à l'article L. 1142-2-1 du code du travail une protection des salariés contre les agissements sexistes définis comme étant ceux liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La loi travail du 8 août 2016 assortit ce principe général d'une obligation de prévention pesant sur l'employeur.

Conscientes de ces phénomènes et de leur impact sur l'entreprise et les salariés, les parties signataires entendent manifester, par le présent accord, leur volonté de sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants aux risques psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fournissant aux entreprises de la branche un cadre général et des dispositifs leur permettant de s'inscrire dans une démarche d'identification, de prévention et de lutte contre de tels risques.

Conscientes aussi des difficultés économiques, des contraintes juridiques, des changements d'organisation, voire des restructurations auxquels elles peuvent être soumises, qui sont tous potentiellement générateurs de risques psychosociaux, les entreprises s'engagent à mettre tout en œuvre pour limiter les impacts de ces événements, notamment par la promotion de méthodes de prévention, l'accompagnement des changements collectifs et individuels et l'identification des domaines et populations particulièrement exposés.

Les parties signataires s'accordent à cette fin sur la nécessité de définir et de mettre en œuvre, de façon adaptée, pour chaque entreprise de la branche, compte tenu d'une grande disparité, tant en termes d'effectifs salariés que d'activité, des mesures propres à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, en veillant à leur environnement physique et psychologique au travail. À cette démarche globale pourront être associés les acteurs susceptibles de contribuer à la santé et à la sécurité au travail, tels notamment les professionnels de santé.

Dans cette optique, le présent accord a pour objet de proposer aux entreprises de la branche un cadre général conçu pour détecter, prévenir et gérer les risques psychosociaux au travail.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre Ier (dispositions applicables à tout le personnel), titre Ier (dispositions générales) de la convention collective des sociétés financières, après le chapitre II ter relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est créé le chapitre II quater, ainsi rédigé :

« Chapitre II quater : Détection, prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

Article 6 terdecies

Détection des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

1. Identification des facteurs de risques

Certaines situations de travail sont susceptibles, plus que d'autres, de générer des tensions ou des troubles révélant l'existence sous-jacente de risques psychosociaux. Ces facteurs de risques peuvent être de trois natures :

- un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, charge de travail, objectifs, gestion du temps ... ;

- un facteur de risque de nature environnementale : à titre d'exemple, changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructuration ...), changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires ... ;

- un facteur de risque de nature relationnelle : à titre d'exemple, relations entre les salariés quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique et relations entre les salariés et les tiers.

Une attention toute particulière sera portée aux conditions de travail dans lesquelles s'exercent certaines activités spécifiques (personnel en relation directe avec la clientèle dont les salariés itinérants ...).

2. Outils et indicateurs

État des lieux au niveau de l'entreprise

Afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition, les employeurs devront, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord, disposer d'un état des lieux, au travers de l'analyse des situations existantes au sein de celles-ci. La réalisation de cet état des lieux sera renseignée à l'occasion de la collecte sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données factuelles disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF.

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données figurant dans des documents déjà disponibles dans l'entreprise lorsque l'effectif de celle-ci en impose la tenue : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes ...).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les entreprises pourront se référer.

Les employeurs auront la faculté de mettre en œuvre des questionnaires anonymes remplis par les salariés volontaires lors des visites médicales périodiques.

De façon générale, il conviendra de choisir les indicateurs les mieux adaptés aux spécificités de l'entreprise. L'utilisation optimale des indicateurs retenus sera facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant le suivi de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les employeurs détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document " Données sociales ", permettra aux employeurs d'identifier les

éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de comparaison pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

Article 6 quaterdecies

Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les employeurs évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent conjointement dans le déroulement de ce processus qui suppose des moyens d'action adaptés.

1. Différents acteurs

Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, " l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) ".

Il appartient à la direction de chaque entreprise de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaires anonymes à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources potentielles de risques. Le temps passé par les salariés pour répondre aux enquêtes et aux questionnaires anonymes est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

Médecine du travail

Lié par le secret médical et acteur incontournable de toutes les questions relatives à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de stress au travail.

Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT ...).

2. Moyens d'action : le plan d'action

Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 terdecies ci-dessus de la présente convention, des situations à risque seront identifiées, des mesures seront définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui devront tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et devront intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, seront consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra faire l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les employeurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures propres à permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des contraintes (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la survenance de l'état de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en difficulté en leur apportant une aide et une orientation vers les acteurs de l'entreprise compétents (médecine du travail, correspondant relations humaines, assistante sociale, référent ...) pour mettre en place un accompagnement adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mars 2010 prévoit la mise en place d'une procédure appropriée en vue d'identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, sanctionner les auteurs et protéger les victimes. L'employeur peut également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, procédure à laquelle le salarié peut recourir, ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés.

Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur. Cette charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

3. Rôle prioritaire de la formation et de la communication

Les signataires de la présente convention insistent tout particulièrement sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise - et en particulier l'encadrement et la direction - afin de développer la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux, de leurs causes possibles et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Cette sensibilisation passe par des dispositifs adaptés de formation et de communication qui sont autant de conditions essentielles à la réussite de la mise en œuvre des mesures de lutte contre de tels risques.

La direction de l'entreprise devra informer l'ensemble du personnel de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux mise en place. »

(1)

(1) asf-france.com.

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	ASF,

Signataires	
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA banques et assurances ; FSPBA CGT ; CFDT banques et assurances ; SNB CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

L' article 122 de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » et son décret d'application publié le 10 août 2017 ont modifié la définition des prestataires de services d'investissement, des entreprises d'investissement et des sociétés de gestion de portefeuille. Dans ce cadre, la définition des membres de droit et des membres correspondants a été modifiée dans les statuts de l'ASF afin de s'adapter à cette législation qui distingue désormais les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'investissement. Par conséquent, l'article 1er de la convention collective relatif au champ d'application est aménagé afin de se conformer aux nouveaux statuts de l'ASF et de distinguer explicitement dans la convention collective les entreprises d'investissement et les sociétés de gestion de portefeuille.

Article 1er

En vigueur non étendu

À compter du 8 avril 2019, les dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale des sociétés financières relatif au champ d'application de celle-ci sont les suivantes :

« Article 1er

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme regroupant les entreprises délivrant des services financiers spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, services d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association trois catégories de membres :

- les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier

, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier ;

- les membres correspondants qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier autres que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés , les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier et à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;

- les membres associés qui sont des entités autres que les membres de droit ou les membres correspondants, et qui exercent des activités liées aux services financiers.

Les membres correspondants et les membres associés font l'objet d'un agrément individuel par le conseil de l'association.

La présente convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF,

- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF avant le 1er juillet 2004.

Elle pourra, sous la réserve des dispositions de la législation et des usages en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, le personnel auquel s'applique la convention comprend tous les salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

Certaines dispositions particulières aux cadres seront traitées dans le livre II de la présente convention. »

(1)

(1)

(1) Établissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade

Signataires	
Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA banques et assurances ; FSPBA CGT ; CFDT banques et assurances ; SNB CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le prolongement des congés exceptionnels dont bénéficient les salariés de la branche pour gérer des événements personnels et familiaux, les partenaires sociaux ont décidé de créer un nouveau dispositif conventionnel relatif au congé pour enfant malade, tout en sachant qu'un certain nombre d'entreprises font déjà bénéficier leurs salariés d'un tel dispositif résultant d'un accord d'entreprise ou d'un usage. Ce nouveau dispositif accordant un droit conventionnel supplémentaire va permettre aux salariés de faire face à des situations personnelles pouvant impacter ponctuellement leur situation financière. Il traduit également une volonté de la part des partenaires sociaux de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Article 1er

En vigueur non étendu

Au livre I, titre III, chapitre V, section II de la convention collective des sociétés financières, il est créé un article 30 bis relatif au congé annuel pour enfant

malade qui s'appliquera à compter du 8 avril 2019.

« Article 30 bis

Congé annuel pour enfant malade

Bénéficiaire d'un congé annuel pour enfant malade le père ou la mère ou le salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- la durée du congé est de 1 jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;

- la durée du congé est de 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 18 ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

Le congé annuel pour enfant malade est rémunéré à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade ou un bulletin d'hospitalisation.

Le congé annuel pour enfant malade ne se cumule pas avec les congés ayant le même objet résultant d'un usage ou d'un accord d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être successivement si nécessaire. »

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties examineront les conditions d'application du présent accord 2 ans après son entrée en vigueur.

Article 3

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération banques CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT ; Le syndicat national de la banque et du crédit (SNB) CFE-CGC,

Grille des rémunérations minimales garanties Annexe III (annexe à l'article 15, livre I) à compter du 1er février 2005

Salaires

En vigueur non étendu

Article 1er

Au 1er février 2005, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 15 du livre I de la convention collective nationale des sociétés financières sont les suivantes :

2. Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients hiérarchiques 295 à 900 sont déterminées en multipliant le coefficient de l'emploi par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. Au 1er février 2005, la valeur du point est de 47,633 Euros ; celle de la somme fixe est de 5 374,47 Euros.

Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients 150 à 275 compris sont, au 1er février 2005, fixées comme suit :

- coefficient 150 : 16 000 Euros ;
- coefficient 165 : 16 076 Euros ;
- coefficient 180 : 16 196 Euros ;
- coefficient 195 : 16 346 Euros ;
- coefficient 210 : 16 506 Euros ;
- coefficient 225 : 16 676 Euros ;
- coefficient 240 : 17 126 Euros ;
- coefficient 255 : 17 826 Euros ;
- coefficient 275 : 18 568 Euros.

Article 2

En application des dispositions de l'article 1er du présent accord, la grille des rémunérations minimales garanties figurant en annexe III à la convention collective nationale des sociétés financières devient, au 1er février.

(Voir page suivante.) ANNEXE III (annexe à l'article 15, livre I)

Grille des rémunérations minimales garanties (montants annuels applicables à compter du 1er février 2005)

- coefficient 150 : 16 000 Euros ;
- coefficient 165 : 16 076 Euros ;
- coefficient 180 : 16 196 Euros ;
- coefficient 195 : 16 346 Euros ;
- coefficient 210 : 16 506 Euros ;
- coefficient 225 : 16 676 Euros ;
- coefficient 240 : 17 126 Euros ;
- coefficient 255 : 17 826 Euros ;
- coefficient 275 : 18 568 Euros ;
- coefficient 295 : 19 435 Euros ;
- coefficient 310 : 20 150 Euros ;
- coefficient 325 : 20 865 Euros ;
- coefficient 340 : 21 580 Euros ;
- coefficient 300 : 19 673 Euros ;

- coefficient 360 : 22 533 Euros ;
- coefficient 400 : 24 440 Euros ;
- coefficient 450 : 26 823 Euros ;
- coefficient 550 : 31 589 Euros ;
- coefficient 625 : 35 164 Euros ;
- coefficient 700 : 38 739 Euros ;
- coefficient 850 : 45 888 Euros ;
- coefficient 900 : 48 271 Euros.

Fait à Paris, le 11 janvier 2005.

Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	L'association française des sociétés financières (ASF),
Organisations de salariés	La fédération banques CFTC ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération française des syndicats de banques et sociétés financières CFDT ; La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) CGT,

Article 1er

En vigueur non étendu

Au 1er décembre 2007, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 15 du livre 1er de la convention collective nationale des sociétés financières sont les suivantes :

Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients hiérarchiques 295 à 900 sont déterminées en multipliant le coefficient de l'emploi par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. Au 1er décembre 2007, la valeur du point est de 50, 046 € ; celle de la somme fixe est de 5 643, 35 €.

Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients 150 à 275 compris sont, au 1er décembre 2007, fixées comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
150	16 800
165	16 880
180	17 006
195	17 163
210	17 331
225	17 510
240	17 982
255	18 717
275	19 496

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article 1er du présent accord, la grille des rémunérations minimales garanties figurant en annexe III à la convention collective nationale des sociétés financières devient, au 1er décembre 2007 :

Annexe

Annexe III

En vigueur non étendu

(Annexe art. 15, livre 1er)

Grille des rémunérations minimales garanties (montants annuels applicables à compter du 1er décembre 2007)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
150	16 800
165	16 880
180	17 006
195	17 163
210	17 331
225	17 510
240	17 982
255	18 717
275	19 496
295	20 407
310	21 158
325	21 908
340	22 659
300	20 657
360	23 660
400	25 662
450	28 164
550	33 169

625	36 922
700	40 676
850	48 182
900	50 685

Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'ASF,
Organisations de salariés	La CFDT banques et assurances ; La FSPBA CGT ; La FEC CGT-FO ; Le SNB CFE-CGC ; L'UNSA,

Article 1er

En vigueur non étendu

Au 1er octobre 2013, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 15 du livre 1er de la convention collective nationale des sociétés financières sont les suivantes :

2. Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients hiérarchiques 295 à 900 sont déterminées en multipliant le coefficient de l'emploi par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. Au 1er octobre 2013, la valeur du point est de 53,050 € ; celle de la somme fixe est de 5 981,37 €.

Les rémunérations minimales garanties applicables aux coefficients 150 à 275 compris sont, au 1er octobre 2013, fixées comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Montant
150	18 000
165	18 080
180	18 206
195	18 363
210	18 531
225	18 710
240	19 182
255	19 917
275	20 696

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article 1er du présent accord, la grille des rémunérations minimales garanties figurant en annexe III à la convention collective nationale des sociétés financières devient, au 1er octobre 2013 :

Annexe III

(Annexe à l'article 15, livre 1er)

Grille des rémunérations minimales garanties (montants annuels applicables à compter du 1er octobre 2013)

(En euros.)

Coefficient	Montant
150	18 000
165	18 080
180	18 206
195	18 363
210	18 531
225	18 710
240	19 182
255	19 917
275	20 696
295	21 631
310	22 427
325	23 223
340	24 018
300	21 896
360	25 079
400	27 201
450	29 854
550	35 159
625	39 138
700	43 116
850	51 074
900	53 726

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la première séance de la commission nationale paritaire qui se tiendra au titre de 2014 l'examen de mesures complémentaires d'ajustement de la grille des rémunérations minimales garanties conventionnelles prenant en compte la hausse constatée des prix depuis le 31 décembre 2007.

Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	ASF
Organisations de salariés	CFDT banques SNB CFE-CGC

Article 1er

En vigueur non étendu

Au 1er avril 2017, les dispositions de l'annexe IV du livre Ier de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1er avril 2017, la valeur du point est de 53,634 € ; celle de la somme fixe est de 6 089,63 €.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	18 425
235	18 694
240	18 962
245	19 230
250	19 498
265	20 303
280	21 107
295	21 912
310	22 716
325	23 521
340	24 325
350	24 862
360	25 398
400	27 543
450	30 225
550	35 588
625	39 611
700	43 633
850	51 679
900	54 360

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	UNSA ; FSPBA CGT ; BANQUE CFDT ; FEC FO ; SNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties

Signataires	
Organisations patronales	ASF,
Organisations de salariés	SNB CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; FSE CGT ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; CFDT banques et assurances ; CFTC Crédit mutuel,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

Article 3

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;
- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;
- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;
- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;
- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;
- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;
- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;
- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;
- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;
- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;
- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;
- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métres vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;
- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :
 - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;
 - certifier les compétences ;
 - accompagner le développement de l'alternance ;
 - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;
- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;
- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

Article 11.2

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

En vigueur étendu

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établit (ssent) t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence

serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collèges confondus. Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;

- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérent à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;

- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;
- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de

Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Annexe

**

Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

Montants des affectations par CFA

Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'Afuna SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.

12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.
16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.
17. CFA ADEFA : 24 180 €.
18. CFA C3 : 12 510 €.
19. CFA Université et Sports : 3 620 €.
20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.
21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Nouveautés

Accord du 24 octobre 2019

Date du texte : 2019-10-24

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ASF	Association française des sociétés financières
ASSEDIC	Assurance chômage
BAC	Baccalauréat
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CPF	Compte personnel de formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DRH	Direction des ressources humaines
FO	Force ouvrière
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
PACS	Pacte civil de solidarité
RMG	Rémunération minimale garantie
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNB	Syndicat national de la banque et du crédit
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie (Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie)	Article unique	32
	Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie (Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie)	Article unique	32
	Section 2 : Retards et absences (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 24	8
	Section 3 : Maladie. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 31	10
Champ d'application	Chapitre 1er : Champ d'application (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 1er	1
Congés annuels	Section 1 : Congés payés. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 28	8
	Section 1 : Congés payés. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 29	9
Congés exceptionnels	Section 2 : Congés exceptionnels. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 30	9
Démission	Section 2 : Démission. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 35	11
	Section 4 : Durée du préavis. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 38	11
Harcèlement	Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 6 quaterdecies	4
	Détection des risques psychosociaux (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 6 terdecies	4
	Préambule (Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux)		50
Indemnités de licenciement	Dispositions générales. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 40	12
Maternité, Adoption	Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels (Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels)		26
	Maternité et adoption. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 32	11
	Section 2 : Congés exceptionnels. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 30	9
Période d'essai	Contrat de professionnalisation (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 46 ter	14
	Section 3 : Période d'essai. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 19	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Chapitre 1er Aménagements apportés aux dispositions du livre 1er de la convention collective (Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles)	Article 6	39
	Licenciements collectifs. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 37	11
	Section 4 : Durée du préavis. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 38	11
Prime, Gratification, Treizieme mois	Chapitre II : Primes de diplômes (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 47	18
	Section 2 : Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 16	7
Salaires	Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties (Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties)	Article 1er	57
	Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017 (Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017)	Article 1er	57
	Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties (Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties)	Article 1er	57
	Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007 (Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007)	Article 1	55
	Annexe (Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007)	Article Annexe III	55
	Grille des rémunérations minimales garanties Annexe III (annexe à l'article 15, livre I) à compter du 1er février 2005 (Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires)		54
Sanctions	Section 5 : Sanctions (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 27	8
Visite médicale	Chapitre III : Hygiène, sécurité et conditions de travail (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 49	18
	Section 2 : Visite médicale. (Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968)	Article 18	7

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1968-11-22	Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968	22
	Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968	22
	Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968	22
	Convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968	1
2004-04-02	Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels	26
	Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales	25
2004-09-17	Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention	26
2005-01-11	Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires	54
2005-02-25	Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle	26
2005-03-24	Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage	27
2005-07-13	Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de professionnalisation	27
2005-12-15	Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation	28
2006-07-13	Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel	30
	Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	30
2006-12-01	Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF	30
	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation	30
	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel	30
	Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation	30
2007-10-26	Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007	55
2008-02-20	Accord du 20 février 2008 relatif à la diversité dans l'entreprise	31
2008-10-03	Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales	33
	Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie	32
2010-06-01	Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	33
2010-12-17	Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels	35
2012-05-16	Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application	36
2012-12-05	Dénonciation par lettre du 5 décembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif à la prime d'ancienneté	36
2013-09-02	Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013	56
2014-03-12	Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application	36
2014-10-23	Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective	37
2015-02-20	Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai	38
2015-09-18	Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles	38
2015-11-06	Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai	43
	Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement	43
2017-02-24	Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017	57
2017-03-22	Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel	44
	Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels	43
2017-11-06	Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail	45
2018-03-16	Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	46
2018-07-20	Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties	57
2018-11-26	Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme	47
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	58
2018-12-28	Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences)	49
2019-01-21	Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux	50
2019-03-15	Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective	52
	Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade	53
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	66
2019-10-24	Accord du 24 octobre 2019	NV-1
	Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties	57

Index alphabétique

A

Absences autorisées pour recherche d'emploi 11
Absences exceptionnelles (maternité, adoption et service national) 11
Accord du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 28 octobre 1986 22
Accord du 11 janvier 2005 relatif aux salaires 54
Accord du 12 mars 2014 portant modification des dispositions de l'article 1er relatif au champ d'application 36
Accord du 13 juillet 2005 portant mise en oeuvre du contrat de professionnalisation 28
Accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel 30
Accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation 30
Accord du 15 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation 28
Accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1er de la convention collective 52
Accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade 53
Accord du 16 mars 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 46
Accord du 17 décembre 2010 relatif aux congés exceptionnels 35
Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles 38
Accord du 1er décembre 2006 portant modification et validation de l'accord du 15 décembre 2005 relatif au DIF 30
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2005 sur la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation 30
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif à la VAE, au passeport formation et à l'entretien professionnel 30
Accord du 1er décembre 2006 portant validation de l'accord du 13 juillet 2006 relatif aux périodes de professionnalisation 30
Accord du 1er juin 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 33
Accord du 2 avril 2004 relatif aux congés exceptionnels 26
Accord du 2 avril 2004 relatif aux sections syndicales 25
Accord du 2 septembre 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er octobre 2013 56
Accord du 20 février 2008 relatif à la diversité dans l'entreprise 31
Accord du 20 février 2015 relatif à la période d'essai 38
Accord du 20 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales garanties 57
Accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux 50
Accord du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel 44
Accord du 22 mars 2017 relatif aux congés exceptionnels 43
Accord du 23 octobre 2014 portant modification d'articles de la convention collective 37
Accord du 24 février 2017 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1er avril 2017 57
Accord du 24 mars 2005 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de son comité de pilotage 27
Accord du 24 octobre 2019 NV-1
Accord du 24 octobre 2019 relatif aux rémunérations minimales garanties 57
Accord du 25 février 2005 relatif à la formation professionnelle 26
Accord du 26 novembre 2018 relatif au fonctionnement du paritarisme 47
Accord du 26 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er décembre 2007 55
Accord du 28 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (ATLAS, soutenir les compétences) 49
Accord du 3 octobre 2008 relatif aux élections prud'homales 33
Accord du 6 novembre 2015 relatif à la période d'essai 43
Accord du 6 novembre 2015 relatif aux frais d'hébergement 43
Accord du 6 novembre 2017 relatif à la visite médicale et la médecine du travail 45
Accord national interprofessionnel relatif à l'emploi (Annexe à l'article 37, livre Ier) 22
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 66
Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS) 58
Affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 66
Amenagements apportés aux annexes à la convention collective 40
Amenagements apportés aux dispositions du livre Ier de la convention collective 38
Amenagements apportés aux dispositions du livre II de la convention collective 39
Annexe 55, 66
Annexe I 22
Annexe I à la convention collective du 22 novembre 1968 22
Annexe II 22
Annexe II à la convention collective du 22 novembre 1968 22
Annexe III (annexe à l'article 14, livre Ier)
- Classification des qualifications professionnelles 19
Annexe IV 22
Annexe IV (annexe à l'article 15, livre Ier)
- Rémunérations minimales garanties 21
Annexe V 22
Annexe V relatif à la convention collective du 22 novembre 1968 22
Article unique 25
ASF 36
ATLAS (OPCO) 49, 58
Autorisations d'absence 5
Avantages acquis 18
Avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application 36
Avenant du 17 septembre 2004 portant modification de l'article 1er de la convention 26
Avenant du 3 octobre 2008 modifiant les dispositions de l'article 31 relatif à la maladie 32

C

Champ d'application 1, 36, 49
Chapitre Ier
- Champ d'application 1
- Classification des cadres 18
- Classification des qualifications professionnelles 6
- Commission nationale paritaire 12

- Embauchage 7
- Formation professionnelle 13
- Chapitre Ier Amenagements apportees aux dispositions du livre Ier de la convention collective 38
- Chapitre II
 - Commission nationale paritaire de l'emploi 13
 - Conditions generales de travail 19
 - Duree - Horaires 7
 - Duree - Revision - Denonciation 1
 - Primes de diplomes 18
 - Remuneration du travail 6
- Chapitre II Amenagements apportees aux dispositions du livre II de la convention collective 39
- Chapitre II bis
 - Diversite dans l'entreprise 1
 - Temps de preparation des reunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi 13
- Chapitre II quater
 - Detection, prevention et gestion des risques psychosociaux au travail 4
- Chapitre II ter
 - Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 2
- Chapitre III
 - Commission paritaire de conciliation 13
 - Hygiene, securite et conditions de travail 18
 - Liberte syndicale - liberte d'opinion 5
 - Promotion 7
- Chapitre III Amenagements apportees aux annexes a la convention collective 40
- Chapitre IV
 - Avantages acquis 18
 - Delegates du personnel et comite d'entreprise 6
 - Organisation du travail et discipline generale 8
- Chapitre IV Entree en vigueur 43
- Chapitre V
 - Conges 8
 - Depot de la convention 18
- Chapitre VI
 - Date d'application 18
 - Rupture ou cessation du contrat de travail 11
- Chapitre VII
 - Retraite 12
- Classification des cadres 18
- Classification des qualifications professionnelles 6, 38
- Classification des qualifications professionnelles (Annexe III (annexe a l'article 14, livre Ier)
 - Classification des qualifications professionnelles) 19
- Classification du personnel et remuneration du travail 6
- Clause de suivi et de rendez-vous 50
- Comite paritaire de pilotage des observatoires 47
- Commission nationale paritaire 12
- Commission nationale paritaire de l'emploi 13
- Commission paritaire de conciliation 13
- Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) en formation pleniere 47
- Communication syndicale 6
- Comptes rendus. - Documents de travail 48
- Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale 3
- Conditions generales de travail 19
- Conditions generales du travail 7
- Confidentialite 49
- Conge annuel pour enfant malade 53
- Conges 8
- Conges exceptionnels 9, 26, 35, 43
- Conges payes 8
- Contingent syndical annuel/modalites 22
- Contrat de professionnalisation 14
- Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 66
- Convention collective nationale des societes financieres du 22 novembre 1968 1
- Convention collective nationale du 22 novembre 1968 1
- Convocations des reunions 48
- Creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications et de son comite de pilotage 27

D

- Date d'application 18
- Delegates du personnel et comite d'entreprise 6
- Demarche de prevention et de gestion des risques psychosociaux 4
- Demission 11
- Denonciation 49
- Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1
- Denonciation par lettre du 5 decembre 2012 de l'ASF de l'article 16 relatif a la prime d'anciennete 36
- Deplacements 19
- Deplacements de longue duree 19
- Depot de la convention 18
- Deroulement des reunions paritaires 48
- Designation de l'operateur de competences 49
- Detection des risques psychosociaux 4
- Detection, prevention et gestion des risques psychosociaux au travail 4
- Dispositions applicables a tout le personnel (Livre Ier

- Dispositions applicables a tout le personnel) 1
Dispositions diverses 13
Dispositions generales 1, 5, 7, 12, 18, 19
Dispositions generales. 12
Dispositions particulieres applicables aux salaries relevant de la qualification 'cadre •? (Livre II
- Dispositions particulieres applicables aux salaries relevant de la qualification 'cadre •?) 18
Diversite dans l'entreprise 1, 31
Documents de travail (Comptes rendus. - Documents de travail) 48
Droit individuel a la formation 28
Droit individuel a la formation (DIF) 14
Droit individuel a la formation DIF 30
Droit syndical 6
Duree - Horaires 7
Duree - Revision - Denonciation 1
Duree de l'accord 68
Duree du preavis 11
Duree et entree en vigueur 50
Duree. - Depot 49

E

Effets 50
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 33
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 2
Egalite salariale 3
Elections prud'homales 33
Emargement 48
Embauchage 7
Entree en vigueur 43
Entretien professionnel 44

F

Fonctionnement du paritarisme 47
Formalisme des reunions paritaires 48
Formalites 49
Formation professionnelle 3, 13, 26
Frais d'hebergement 43
Frais de transport, repas et hebergement (Annexe a l'article 11, livre Ier) 22
Frais engages (Maintien de salaire. - Frais engages) 48

G

Grille des remunerations minimales garanties Annexe III (annexe a l'article 15, livre I) a compter du 1er fevrier 2005 54
Groupes de travail techniques paritaires 48

H

Horaire 19
Horaires (Duree - Horaires) 7
Hygiene, securite et conditions de travail 18

I

Indemnite complementaire de licenciement pour les salaries ages de plus de 55 ans 12
Indemnite complementaire de licenciement pour les salaries ages de plus de 55 ans. 12
Indemnite de licenciement 19
Indemnites de licenciement 12
Information et consultation du comite d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons economiques 22

L

Liberte d'opinion (Liberte syndicale - liberte d'opinion) 5
Liberte syndicale - liberte d'opinion 5
Licenciement 11
Licenciements collectifs 11
Licenciements collectifs. 11
Licenciements individuels 11
Licenciements individuels. 11
Livre Ier
- Dispositions applicables a tout le personnel 1
Livre II
- Dispositions particulieres applicables aux salaries relevant de la qualification 'cadre •? 18

M

Maintien de salaire. - Frais engages 49
Maladie 10
Maternite et adoption 11
Maternite et adoption. 11
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation 28, 30
Mise en place d'une CPPNI 46
Modalite de depot 50
Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 67
Modalites de mise en oeuvre 2
Modalites de revision et de denonciation 50
Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 67

Modification article 1er de la convention collective 52
Modification d'articles de la convention collective 37
Modification de l'accord du 15 decembre 2005 31
Modification de l'article 1er de la convention 26
Modification de l'article 31 relatif a la maladie 32
Modification du champ d'application 36
Montant maximum affecte au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 66
Montants des affectations par CFA 67

O

Observatoire prospectif paritaire des metiers et des qualifications comite paritaire de pilotage 14
Organisation du travail et discipline generale 8
Organismes paritaires 6

P

Passeport formation et entretien professionnel 30
Periode d'essai 7, 38, 43
Periodes de professionnalisation 15, 30
Preambule 28, 31, 33, 38, 49, 50, 53, 58
Presidence des organismes paritaires 48
Prime d'anciennete 7
Primes de diplomes 18
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 66
Principes de mise en œuvre 2
Principes generaux 1
Priorites en matiere de developpement de l'apprentissage 66
Processus de decision 48
Processus de determination des affectations de fonds aux CFA 66
Promotion 7
Promotion et mobilite professionnelle 3
Publicite 50

R

Recrutement 2
Reglement interieur 8
Regles de bienseance 48
Remplacements provisoires 19
Remuneration du travail 6
Remunerations minimales garanties 6, 57
Remunerations minimales garanties (Annexe IV (annexe a l'article 15, livre Ier) - Remunerations minimales garanties) 21
Remunerations minimales garanties au 1er avril 2017 57
Remunerations minimales garanties au 1er octobre 2013 56
Remunerations minimales garanties au 1er octobre 2018 57
Requetes et reclamations 8
Retards et absences 8
Retraite 12, 19
Revision 49
Revision - Denonciation (Duree - Revision - Denonciation) 1
Risques psychosociaux 50
Rupture du contrat en periode d'essai 11
Rupture ou cessation du contrat de travail 11

S

Salaires 54, 55
Sanctions 8
Secret professionnel 8
Section 1
- Conges payes. 8
- Dispositions generales 5, 18
- Dispositions generales. 7
- Horaire 19
- Principes generaux 1
- Reglement interieur 8
- Remunerations minimales garanties 6
- Rupture du contrat en periode d'essai. 11
Section 2
- Autorisations d'absence 5
- Conges exceptionnels. 9
- Demission. 11
- Indemnite de licenciement 19
- Prime d'anciennete 7
- Principes de mise en oeuvre 2
- Retards et absences 8
- Visite medicale. 7
Section 2
- Remplacements provisoires 19
Section 3
- Communication syndicale 6
- Licenciement 11

- Maladie. 10
- Modalites de mise en oeuvre 2
- Periode d'essai. 7
- Retraite 19
- Secret professionnel 8

Section 4

- Absences exceptionnelles (maternite, adoption et service national) 11
- Deplacements 19
- Droit syndical 6
- Duree du preavis. 11
- Requetes et reclamations 8

Section 5

- Absences autorisees pour recherche d'emploi. 11
- Organismes paritaires 6
- Sanctions 8

Section 6

- Indemnites de licenciement 12

Sections syndicales 25

Service national 11

Service national. 11

Structures paritaires 12

T

Temps de preparation des reunions de la commission nationale paritaire et de la commission nationale paritaire de l'emploi 13

Texte de base 1, 58

Titre Ier

- Dispositions generales 1

Titre Ier Typologie des organismes paritaires de la branche 47

Titre II

- Classification du personnel et remuneration du travail 6
- Information et consultation du comite d'entreprise sur les projets de licenciements pour raisons economiques 22

Titre II Formalisme des reunions paritaires 48

Titre III

- Conditions generales du travail 7

Titre III Deroulement des reunions paritaires 48

Titre IV

- Structures paritaires 12

Titre IV Formalites 49

Titre V

- Dispositions diverses 13

Typologie des organismes paritaires de la branche 47

V

Validation de l'accord du 15 decembre 2005 modifie 31

Validation des acquis de l'experience, passeport formation, entretien professionnel 16

Visite medicale 7

Visite medicale et medecine du travail 45

