

ACCORD SUR LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE ET L'EMPLOI DES SENIORS DANS LA BANQUE

► Préambule

La profession bancaire s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité, inscrits et organisés dans sa convention collective.

La diversité doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements pris par la profession.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de l'Accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005. Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

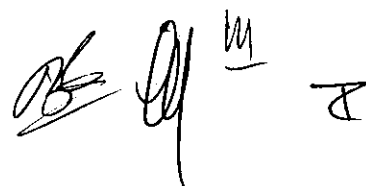
La profession a pris d'ores et déjà plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans la profession qui figurent dans des dispositions conventionnelles (*cf.* notamment le préambule et les articles 22, 26-2 et 38 de l'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, l'article 3-3 sur la formation et la gestion des carrières et les points *e* et *f* de l'article 5 de l'Accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite). Ils sont réaffirmés et pérennisés par le présent accord.

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la profession bancaire, de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre, dès maintenant, un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population, afin de promouvoir son maintien et son évolution dans l'emploi tout en prenant en considération les souhaits des salariés.

► CHAPITRE I : NON-DISCRIMINATION

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.



Article 1 : Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe¹.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi. Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNE, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de favoriser l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Article 2 : Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

À cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA Banques.

Article 3 : Promotion et rémunération

Les salariés de tout âge peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes.

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, la branche se dote d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 45 ans.

► CHAPITRE II : MESURES ACTIVES SPÉCIFIQUES DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI

Article 4 : Rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, il est créé un rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors.

Les indicateurs de ce rapport figurent à l'annexe I du présent accord.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur trois exercices : année N, N-1 et N-2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue à l'article L. 2323-68 et suivants du Code du travail, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs visés à l'annexe I du présent accord, éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de l'entreprise.

¹ Sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.



Article 5 : Gestion anticipative des emplois et des compétences

Sur la base du rapport visé à l'article précédent, des informations et des données fournies par l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans les entreprises bancaires, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors, de deux indicateurs spécifiques :

- Structure des départs par famille de métiers et catégories professionnelles par tranches d'âge : 45/49 ans, 50/55 ans et plus de 55 ans.
- Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers selon les 3 tranches d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, plus de 61 ans.

Les outils de la GPEC seront abordés dans le cadre de la négociation globale prévue au titre III – Place de la négociation collective – point B de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Article 6 : Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

L'employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

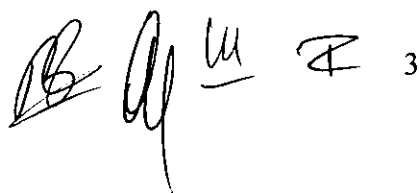
Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée, en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur),
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité,
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat² permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- l'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

² L'Accord du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques prévoit le financement de la fonction tutorale et de la formation du tuteur par l'OPCA Banques.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and the number '3' on the right.

Article 7 : Modalités d'application du DIF aux salariés de plus de 50 ans

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, le salarié de plus de 50 ans peut la compléter, éventuellement par anticipation, au moyen de ses droits au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

Article 8 : Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article 38 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005.

Article 9 : Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, les partenaires sociaux ont convenu, à l'article 13 de l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques, de mettre à leur disposition une rubrique d'information sur le site Internet de l'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque.

Article 10 : Période de professionnalisation

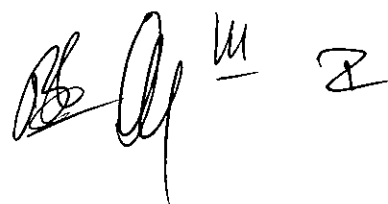
Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, et après l'avoir déterminé tant dans l'Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques du 8 juillet 2005 que dans l'Accord relatif à la mise à la retraite avant 65 ans du 29 mars 2005, la profession bancaire réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

► Chapitre III : MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 11 : Engagement de la profession bancaire

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au développement de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans tous motifs confondus, qui se situe en 2007 à 58,9 ans, pour atteindre 60 ans au 31 décembre 2012, soit en moyenne un trimestre par an, à partir de 2009.

La branche professionnelle invite les entreprises de plus de 300 salariés à proposer à leurs partenaires sociaux, lors des négociations d'entreprises, deux objectifs chiffrés complémentaires parmi les rubriques telles que recrutement et mobilité, accès à la formation professionnelle continue, promotion et rémunération, gestion anticipative des emplois et des compétences, entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, DIF pour les plus de 50 ans, bilan de compétences pour les 45 ans et plus, VAE ou périodes de professionnalisation.



Après quatre années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

Article 12 : Rôle de la CPNE

Chaque année, la CPNE examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures permettant de respecter l'engagement ci-dessus.

► Chapitre IV : FIN DE CARRIÈRE

Article 13 : Modalités d'aménagement des fins de carrière

À l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites Internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

► Chapitre V : DISPOSITIONS FINALES

Étant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

► Article 14 : Suivi de l'accord et rôle de la CPNE

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNE demande à l'Observatoire de la branche de procéder à des études³ sur l'évolution de métiers bancaires, et, lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

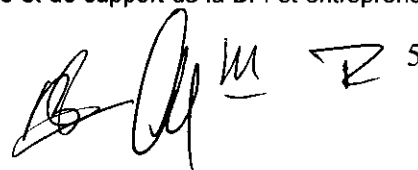
La CPNE examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNE, afin d'examiner et d'analyser, d'une part, le rapport prévu à l'article 4 et, d'autre part, la croissance de l'indicateur énoncé à l'article 11 du présent accord. Sur la base de cette analyse, la CPNE peut proposer des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord et examiner la pertinence des indicateurs du rapport annuel.

► Article 15 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à l'exception des mesures spécifiques, arrêtées en fonction de la situation d'emploi des seniors à la date de signature du présent accord, en

³L'Observatoire a terminé en 2008 une étude sur les métiers de back-office et de support de la BFI et entreprend l'étude sur les métiers de back-office et de support de la banque de détail.

Handwritten signature and initials, possibly 'M' and 'R 5', in the bottom right corner of the page.

matière de gestion des ressources humaines prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 du chapitre II et à l'article 11 du chapitre III qui cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2012.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

Les partenaires sociaux conviennent en outre de se revoir après la promulgation des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors afin d'envisager, en tant que de besoin, l'adaptation du présent accord.



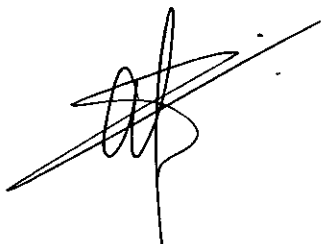

➤ **Article 16 : Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-1-E.

Cet accord présente un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord. L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Fait à Paris, le 9 juillet 2008 en huit exemplaires.

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES 	FÉDÉRATION FRANÇAISE DES SYNDICATS CFDT BANQUES ET SOCIÉTÉS FINANCIÈRES 
FÉDÉRATION CFTC – BANQUES 	FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES CGT – FO  A. LEFEBVRE	SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU CRÉDIT SNB – CFE – CGC

Rapport annuel de branche sur l'emploi des seniors

a) Structure des effectifs par âge et par sexe

1. Pyramide des effectifs par sexe et par classes d'âge de 5 ans

b) Effectifs par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs rémunérés par catégories professionnelles.
2. Structure des effectifs rémunérés par famille de métiers⁴ et par catégories professionnelles.

c) Temps partiel par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des effectifs à temps partiel par catégories professionnelles (sans durée de travail).

d) Embauches par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans

1. Structure des embauches ■ par catégories professionnelles.
2. Structure des embauches par famille de métiers² et par catégories professionnelles.

e) Promotions des salariés de 45 ans et plus

1. Évolution dans le temps du taux de promotion.

f) Formation des salariés de 45 ans et plus

1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.
2. Nombre total de périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA et nombre d'entreprises ayant conclu des périodes.
3. Durées des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA par famille de métiers².

g) Départs

1. Structure des départs par famille de métiers² et catégories professionnelles par classes d'âge : 45/49 ans, 50/54 ans et plus de 55 ans.
2. Ventilation des fins d'activité professionnelle par famille de métiers² selon les 3 classes d'âge suivantes : moins de 60 ans, 60/61 ans, 62 ans et plus.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and the letters 'UM' on the right.

⁴ Cf. annexe II.

Classement des métiers-repères par famille de métiers

(au 31 décembre 2006)

CONVENTION COLLECTIVE 2000
Métiers-repères au 1^{er} janvier 2006

Force de vente	Chargé d'accueil et services à la clientèle Chargé de clientèle particuliers Chargé de clientèle professionnels Chargé de clientèle entreprises Conseiller en patrimoine Responsable d'un point de vente
Banque de financement et d'investissement	Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers Opérateur de marché
Traitement des opérations	Techniciens administratifs des opérations bancaires Responsable d'unité ou expert traitant des opérations bancaires Responsable de projet informatique et organisationnel Informaticien
Supports	Inspecteur, auditeur, déontologue Analyste risques Juriste, fiscaliste Métiers ressources humaines Assistant technique, secrétaire Spécialiste du marketing Contrôleur de gestion Métiers Comptabilité Métiers communication Chargés d'activités non bancaires Responsable d'unité ou expert traitant des activités non bancaires