

GRUPE BANQUE POPULAIRE

Accord relatif à la formation professionnelle en alternance

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la poursuite des dynamiques engagées par les accords Groupe successifs sur l'alternance depuis 1996. Il se réfère également aux dispositions prévues dans ce domaine par l'accord A.F.B. sur la formation tout au long de la vie dans les banques conclu le 8 juillet 2005 à la suite des réformes initiées par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle.

Ainsi les parties signataires, conscientes de l'intérêt majeur des dispositifs de formation en alternance tant en terme d'opportunité pour différents publics de découvrir, de conforter une connaissance des pratiques professionnelles ou d'optimiser des compétences professionnelles que de possibilités supplémentaires pour l'entreprise afin d'accompagner sa politique de recrutement en vue de faire face aux diverses contraintes internes et externes en matière d'emploi, entendent définir ci-après des règles communes aux entreprises visées à l'article 1 ci-dessous.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre du Groupe Banque Populaire à la date de signature du présent texte et relevant de la convention collective A.F.B..

2. Dispositifs visés par l'alternance

La formation en alternance implique nécessairement une organisation alternée entre les enseignements théoriques et les enseignements pratiques définie préalablement en fonction de l'objectif visé par ce mode de formation. Par conséquent ces modalités de préparation à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification sont à chaque fois soumises aux règles fixées par le cadre légal correspondant.

Toutefois, dans le total respect de ces obligations, les parties entendent déterminer ci-après des modalités complémentaires relatives à deux dispositifs de formation en alternance que sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Etant entendu, par ailleurs, que le présent texte ne traite pas du troisième dispositif de formation en alternance que représente la période de professionnalisation sur lequel les partenaires sociaux ont d'ores et déjà statué dans le cadre des dispositions de l'accord Groupe du 8 novembre 2006 sur la formation et l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel.

pe
SC

restey

3. Spécificités du contrat d'apprentissage

3.1. Durée

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications (R.N.C.P.).

3.2. Objectifs

Afin de viser le public le plus large possible à travers le contrat d'apprentissage, tant en terme de perspectives de recrutement que de réalisation d'une expérience significative en entreprise, les parties signataires conviennent que ce contrat peut être conclu pour la préparation de l'un des diplômes ou titres visés ci-dessus par les entreprises du Groupe.

3.3. Déroulement

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

Postérieurement à l'entretien d'évaluation sur le déroulement de la formation organisé par le C.F.A. dans les deux mois suivant la conclusion du contrat et auquel participe l'employeur, l'apprenti(e) bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours mené par la D.R.H., en étroite concertation avec le maître d'apprentissage (désigné selon les règles définies aux articles L.117- 4 et R.117-3 du code du travail) et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration.

3.4. Rémunération

Les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle des collaborateurs d'au moins 18 ans en contrat d'apprentissage est au minimum calculée sur la base du salaire du niveau B hors ancienneté de la convention collective A.F.B. (soit au 01/01/2007 une base de 16.754 €).

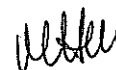
En outre, les règles propres à chaque tranche d'âge sont les suivantes :

- 18 ans à moins de 21 ans application du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage soit :

1^{ère} année 41 %,
2^{ème} année 49 %,
3^{ème} année 65 %,

- 21 ans et plus majoration du pourcentage légal correspondant à l'année d'apprentissage avec application des taux suivants :

1^{ère} année 55 % (au lieu de 53 %),
2^{ème} année 65 % (au lieu de 61 %),
3^{ème} année 85 % (au lieu de 78 %).



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

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

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

4. Spécificités du contrat de professionnalisation

4.1. Durée

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée en vue de la préparation à une qualification professionnelle enregistrée au R.N.C.P., d'un certificat de qualification de branche (C.Q.P.) ou, conformément aux dispositions de l'article 25 de l'accord A.F.B. précité, d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant notamment d'un métier repère de la convention collective A.F.B.

4.2. Objectifs

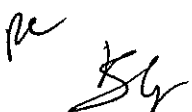
Afin de viser le public le plus large possible à travers le contrat de professionnalisation, tant en terme de perspectives de recrutement que de réalisation d'une expérience significative en entreprise, les parties signataires conviennent que ce contrat peut être conclu pour la préparation de l'une des qualifications visées ci-dessus par les entreprises du Groupe.

4.3. Enseignement théorique

Pour assurer l'organisation de l'enseignement théorique du contrat de professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 25-3 de l'accord A.F.B. précité, les entreprises du Groupe, selon les dispositions légales en vigueur, disposent de la faculté de désigner le prestataire interne ou externe de leur choix et de déterminer les modalités appropriées de la mise en œuvre pédagogique de cet enseignement.

4.4. Déroulement

Pour permettre au contrat de professionnalisation de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue du collaborateur que de l'entreprise, un suivi régulier du collaborateur est organisé. A ce titre, en complément de l'entretien sur l'examen de l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du collaborateur organisé par l'employeur dans les deux mois suivant la conclusion du contrat, il bénéficie au moins d'un entretien à mi-parcours de l'action de professionnalisation mené par la D.R.H., en étroite concertation avec le tuteur et le manager concernés, afin de s'assurer de la progression des différentes étapes de son intégration. Le rôle du tuteur s'exerce conformément aux règles de l'article 27 de l'accord A.F.B. précité et dans le cadre des principes retenus à l'article 6 de l'accord Groupe du 8 novembre 2006 sur "la formation et l'accompagnement du collaborateur dans son parcours professionnel".



4.5. Rémunération

Dans le respect des dispositions de l'article 25-4 de l'accord de branche précité, les parties signataires rappellent que la rémunération annuelle du collaborateur en contrat de professionnalisation est au minimum calculée selon les bases suivantes :

- moins de 26 ans
 - . montant non inférieur à 13 x 70 % du Smic
 - ou
 - . montant non inférieur à 13 x 80 % du Smic pour le titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel
- dès l'âge de 26 ans
 - . montant non inférieur à 13 x Smic ni à 85 % du niveau B

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

5. Dispositions communes aux deux contrats

5.1. Conditions d'accueil

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

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

5.2. Formation pratique

Par ailleurs, en vue de donner au collaborateur en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation les moyens d'acquérir un véritable savoir-faire professionnel, les entreprises du Groupe organisent sa formation pratique de façon à correspondre à l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) associé à un accompagnement pédagogique approprié.

5.3. Accompagnement des projets professionnels

En cas de réussite aux examens et dès lors que les relations contractuelles ne sont pas appelées à se poursuivre dans l'entreprise à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, le collaborateur concerné qui le souhaite rencontre des interlocuteurs de la Direction des Ressources Humaines. A cette occasion, il est conseillé dans l'élaboration de son projet professionnel ou sur les différentes étapes relatives à la recherche d'emploi (rédaction du curriculum vitae, préparation aux entretiens d'embauche ...).

6. Suivi des deux dispositifs

Chaque année, au cours du second trimestre, la Banque Fédérale communique aux D.S.N. ainsi qu'aux entreprises du Groupe un bilan global et consolidé au niveau du Groupe, tel que défini à l'article 1 ci-dessus, comportant les données suivantes relatives à l'exercice clos au 31 décembre de l'année écoulée :

- . le nombre et la catégorie de contrats avec pour les contrats de professionnalisation la distinction contrats à durée déterminée/contrats à durée indéterminée ;
- . les proportions d'embauches et les niveaux de rémunération minimum, médian, supérieur,
- . les trois métiers d'accueil les plus fréquents à l'embauche.

7. Dispositions financières

Compte tenu des particularités inhérentes à ces dispositions, les parties signataires conviennent de les déterminer dans le cadre d'un accord spécifique à durée déterminée. Cet accord précisera notamment les modalités relatives à l'organisation et à l'utilisation, à partir de 2008, de la collecte annuelle versée par les entreprises au titre de l'article L.951-1 2° du code du travail.

8. Dispositions finales

8.1. Durée, date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il prend effet à compter du 1^{er} septembre 2007.

8.2. Effets

Le présent accord annule et remplace intégralement les dispositions de l'accord Groupe sur l'alternance du 23 février 2001 à l'exception de celles relatives aux dispositions financières visant le financement des centres de formation d'apprentis (C.F.A.) et les versements des entreprises aux organismes paritaires collecteurs agréés.

8.3. Révision

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L.132.7 du code du travail ou dès lors que la prise en compte d'évolutions légales ou réglementaires s'avère indispensable. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec accusé de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites. Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

8.4. Dépôt

Le présent accord est notifié par la Banque Fédérale à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau du Groupe.

pe
SG

W. H. H.

A l'issue du délai d'exercice du droit d'opposition, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, conformément à l'article L.132.10 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 Septembre 2007

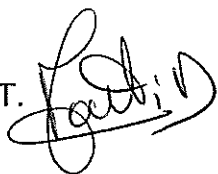
Pour la Banque Fédérale



Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.



Pour F.O.

Pour le S.N.B. / C.F.E. C.G.C.

