

Brochure n° 3059

Convention collective nationale

IDCC : 478. – **SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

ACCORD DU 13 JUILLET 2006

RELATIF AUX PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

NOR : *ASET0650890M*

IDCC : 478

Entre :

L'association française des sociétés financières (ASF),

D'une part, et

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 banques et sociétés financières
CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 46 quinquies

Périodes de professionnalisation

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 œuvre :

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’entre-

prise 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 œuvre :

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 œuvre 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 œuvre 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.

Article 2

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 2006.

(Suivent les signatures.)