

**Avec « Vigilance Circulaires », vous l'auriez déjà !**  
 Pour un accès instantané aux circulaires ASF,  
**abonnez-vous dès maintenant (gratuit)**  
 Info : [circulaires@asf-france.com](mailto:circulaires@asf-france.com)

## Communication

Numéro : <b>ASF 05.218</b>	Rubrique Générique
Date : <b>13/07/2005</b>	<b>SOCIAL</b>
Emetteur : <b>M. VAQUER / C.RICHTER</b>	Mots clés <b>Accord paritaire du 13 juillet 2005</b> <b>Contrat de professionnalisation</b>
Destinataires : <b>Tous adhérents</b>	
Texte joint : Accord du 13 juillet 2005	

### Commentaire ASF

Dans le cadre du nouveau dispositif législatif sur « *la formation professionnelle tout au long de la vie* », un accord relatif au contrat de professionnalisation a été signé, le 13 juillet, entre l'Association et quatre organisations syndicales représentatives : Fédération CFTC Banques, Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO), Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT) et Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC).

#### Cet accord prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

- Il rappelle les dispositions légales selon lesquelles le contrat de professionnalisation est ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue ou qui veulent compléter leur formation initiale ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE. Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise.
- **Il prévoit l'existence d'un tuteur.** Celui-ci est désigné par l'employeur afin notamment d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le titulaire du contrat. Il doit être salarié de l'entreprise et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.
- L'accord dispose,
  - que le contrat de professionnalisation, établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, peut prendre la forme, soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour la durée de l'action de professionnalisation objet du contrat, soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat.
  - que la durée du contrat est de 6 mois minimum et est normalement limité à 12 mois. **Cette durée peut être étendue au-delà de 12 mois et dans la limite de 24 mois** pour les jeunes et demandeurs d'emplois sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue au sens de l'article L935-1 du code du travail ainsi que lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

- **Il permet d'étendre la durée des actions théoriques** (actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques), dont la durée minimum est de 15% de la durée totale du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI.

- L'accord fixe les modalités de rémunération :

- **Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus** perçoivent au minimum une **rémunération établie en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG)** prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (cf tableau au point 5 de l'accord),
- **Les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus** perçoivent une **rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG)** prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

- Il prévoit l'obligation pour l'entreprise ou l'organisme de formation d'informer le salarié, avant la signature du contrat, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis.

- Il précise qu'en l'absence d'OPCA de branche, les entreprises concernées appliqueront les règles fixées par l'OPCA dont elles dépendent pour le financement des contrats de professionnalisation.

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, cet accord continuera ou cessera de produire ses effets.

**Voir document joint**

\* voir communication ASF 05.087 du 1<sup>er</sup> mars 2005

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**  
**Accord du 13 juillet 2005**  
**sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

*Entre les soussignés,  
L'Association Française des Sociétés Financières (ASF),  
d'une part,*

*la Fédération CFTC 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),  
d'autre part,*

*il a été convenu ce qui suit :*

### **Préambule**

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 œuvre 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 1

*Au Livre I (Dispositions applicables à tout le personnel), Titre V (Dispositions diverses), Chapitre 1 (Formation professionnelle) de la Convention collective nationale des sociétés financières, il est créé l'article 46 ter, ainsi rédigé :*

### *Article 46 ter Contrat de professionnalisation*

1. Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- A tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue ou qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche.
- Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2. Un 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 cinq 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 qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le titulaire du contrat 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 lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés titulaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés titulaires desdits contrats.

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

3. Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Il peut prendre la forme :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) conclu en application de l'article L122-2 du code du travail, pour la durée de l'action de professionnalisation objet du contrat ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat.

Lors de l'embauche d'un titulaire en contrat de professionnalisation, le contrat précise notamment :

- Sa nature (à durée déterminée ou indéterminée).
- Sa durée lorsque celle-ci est déterminée.
- La durée de la période d'essai, conformément aux dispositions de la convention collective.
- La durée et les dates de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée.
- Le niveau de formation et le coefficient du titulaire à la signature du contrat.
- Le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.
- La durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchés.
- La rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf tableau en point 5).
- Le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation des salariés et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est de 6 mois minimum et est normalement limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois, dans la limite de 24 mois,

- pour les jeunes et demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue au sens de l'article L935-1 du code du travail,
- lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles ...).

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être renouvelé(e) une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de trajet ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel dans le cadre des dispositions légales.

4. La durée des actions théoriques (actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Cette durée est au minimum de 15% de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ; elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés, et selon le niveau initial du jeune ou du demandeur d'emploi, cette durée peut être supérieure à 25%.

5. Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

<b>1<sup>er</sup> cas</b>	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
16 à 20 ans révolus	55% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
21 à 25 ans révolus	70% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail

<b>2<sup>e</sup> cas</b>	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
16 à 20 ans révolus	65% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail
21 à 25 ans révolus	80% de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail

- Les demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

6. Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise ou l'organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d'évaluation de ses acquis.

7. S'agissant du financement des contrats de professionnalisation, et en l'absence d'OPCA de branche, les entreprises concernées appliqueront les règles fixées par l'OPCA dont elles dépendent.

## **Article 2**

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **Article 3**

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

Association Française des Sociétés Financières (ASF),  
Signé : Jean-Claude NASSE

Fédération CFTC Banques (CFTC),  
Signé : Jocelyn MAINE

Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),  
Signé : Jocelyne FAURE

Fédération Française des Syndicats de Banques et Sociétés Financières (CFDT),  
Signé : Dominique BERLEMONT

Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC),  
Signé : Michel CAMOUS

\*  
\* \*