

Accès aux communications : <http://www.extranet-asf.com>

les demandes de mots de passe et d'abonnement pour :

- Vigilance circulaires quotidien / hebdomadaire
- Vigilance blanchiment quotidien / hebdomadaire

sont à adresser à : [circulaire@asf-france.com](mailto:circulaire@asf-france.com)

## Communication

Numéro : <b>ASF 17.086</b>	Rubrique Générique
Date : <b>24/04/2017</b>	<b>SOCIAL</b>
Emetteur : <b>C. RICHTER</b>	Mots clés
Destinataires : <b>Tous adhérents</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE ENTRETIEN PROFESSIONNEL ACCORD DU 22 MARS 2017</b>

Objet : Accord paritaire de branche du 22 mars 2017 relatif à l'entretien professionnel

### INFORMATION ASF

Un accord paritaire en date du 22 mars 2017 a été signé par l'Association et quatre organisations syndicales (la CFDT, la CGT, la CGT-FO et le SNB-CFE-CGC). Ce texte qui modifie l'article 46 sixties paragraphe 3 de la convention collective à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2017, vise notamment à mettre les dispositions de celle-ci en conformité avec l'environnement législatif en vigueur.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les principales dispositions de ce texte sont les suivantes :

#### 1 – L'objet de 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.

Il est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi.

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

#### 2 – Les bénéficiaires

L'entretien professionnel doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les deux ans. 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.

### 3 – Les modalités de mise en œuvre

L'entretien professionnel 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.

Il 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 ...

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.

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

### 4 – L'état des lieux récapitulatif

Tous les six ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités dans l'accord 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.

### 5 – Les conséquences du non-respect des obligations

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six 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 définies dans l'accord.

**Voir document joint**

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

## **Accord du 22 mars 2017 sur l'entretien professionnel**

*Entre les soussignés,*

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

*la Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT),  
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),  
d'autre part,*

*il a été convenu ce qui suit :*

### **Article 1**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les dispositions de l'article 46 sexties paragraphe 3 du Livre I, titre V, chapitre 1, 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 deux 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 extra-professionnelles.

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 six 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 handicapés, 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 six ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de six 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 six 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 six 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**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 mars 2017

L'Association Française des Sociétés Financières (ASF)

Signé : Françoise PALLE - GUILLABERT

la Fédération CFDT des Banques et Assurances (CFDT)

Signé : Chantal MARCHAND

la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (FSPBA-CGT)

Signé : Toufik REZIG

la Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)

Signé : Ghezala KRIBA

le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC)

Signé : Axel MAUNOURY