

Accord relatif à la reconversion ou promotion par alternance dite PRO-A au sein de la branche caisse d'épargne

Préambule

Les parties signataires de l'accord du 15 octobre 2020 sur la formation professionnelle dans la branche Caisse d'Epargne sont convenues, au chapitre 3 dudit accord, de négocier un accord distinct sur la reconversion ou la promotion en alternance, dite Pro-A. Elles souhaitent, dans la continuité de ce précédent accord, réaffirmer l'importance majeure de la formation professionnelle et de la sécurisation du parcours professionnel des salariés les plus exposés à un risque d'obsolescence des compétences.

La Pro-A, dispositif de formation créé par la Loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, s'adresse aux salariés de niveau inférieur à bac+3 (maximum bac+2) et confrontés à une forte mutation de leur métier. Elle permet de répondre aux enjeux d'évolution dans l'emploi ou de reconversion de ces salariés par :

- une formation en alternance qualifiante (titre/diplôme inscrit au RNCP) ;
- ou, des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La Pro-A constitue un moyen d'accès à la VAE encouragé par les parties signataires du présent accord. Elle peut par ailleurs s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du compte personnel de formation (CPF). L'entreprise peut ainsi renouveler les expertises en interne tout en anticipant les métiers en déclin mais également agir pour l'accompagnement dans l'évolution de l'emploi en faisant progresser son collaborateur.

Les parties soulignent le rôle essentiel de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) et notamment par le biais des études réalisées au sein de l'Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences (OPMQC). Elles s'appuient sur ces études pour identifier les activités en mutation au sein du secteur bancaire et les compétences et qualifications nécessaires pour faire face à cette mutation. Certaines de ces études ont ainsi montré que des salariés seront particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences d'ici à 2025¹.

En complément de ces études, sont établies et présentées annuellement des fiches « sensibilité des métiers ». Les partenaires sociaux identifient chaque année des métiers, familles de métiers pour en déterminer leur niveau de sensibilité² (exemple de fiches, en

¹ Etudes de l'OPMQC : « Emergence des nouveaux métiers et nouvelles compétences, quels enjeux et réalités dans nos banques et caisses ? (à horizon 2025, avec une analyse approfondie sur les métiers du Back-Office) » (2017) « Les métiers de la Relation Client à distance : enjeux et perspectives » (2018), « Les soft-skills et le travail du futur dans la banque » (2021) et « Une fonction Ressources Humaines à réinventer : Rôles et moyens des métiers du développement RH dans un environnement en transformation » (2022)

² Les critères sont la variation quantitative des effectifs et la variation qualitative (changements constatés et pressentis en termes d'activités et/ou compétences requises).

2021 : les métiers conseiller clientèle, chargé de clientèle gestion de patrimoine, chargé de sécurité SI et chef de projet informatique).

L'étude réalisée par Actéhis, mandaté par l'OPCO Atlas (opérateur de compétences) à la demande de la CPNE, pour apporter des éléments de connaissance et d'aide dans la perspective de la négociation, est venue conforter ces constats.

Au sein de la branche Caisse d'Epargne, 56% des effectifs au 30 juin 2021 ont un niveau de qualification infra Bac+3 et certains sont susceptibles d'être particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences.

Cet accord vise à établir la liste des métiers pour lesquels le dispositif relatif à la Pro-A s'avère être nécessaire et ce, après avoir identifié les activités en forte mutation ou bien en déclin. Cette approche s'inscrit dans des stratégies globales au niveau du Groupe et des entreprises et en parallèle de l'accord GEPP. Ce dispositif Pro-A pourra être mobilisé dans le cadre de projets co-construits par les employeurs et les salariés.

Sommaire

Article 1 – Champ d'application du présent accord	3
Article 2 – Objet du présent accord	3
Article 3 – Une obsolescence de certaines compétences liées aux mutations de l'activité	3
Article 4 – Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A	5
Article 5 – Mise en œuvre de la Pro-A	5
Article 5.1 – Bénéficiaires du dispositif	5
Article 5.2 – Durée du dispositif et volume des enseignements	5
Article 5.2.1 – Durée du dispositif.....	5
Article 5.2.2 – Volume des enseignements.....	6
Article 5.3 – Modalités de mise en œuvre	6
Article 5.4 – Information du CSE	6
Article 5.5 – Information des salariés	6
Article 6 – Modalités de financement de la Pro-A	7
Article 7 – Dispositions Spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés	7
Article 8 – Dispositions finales	7
Article 8.1 – Durée et entrée en vigueur de l'accord	7
Article 8.2 – Demande de révision	7
Article 8.3 – Formalités de dépôt et extension	7

Article 1 – Champ d’application du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Caisses d'Epargne mentionné à l'article L512-86 du Code Monétaire et financier et à leurs organismes communs.

Article 2 – Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet de fixer la liste des Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A après avoir identifié les métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences. Cet accord a également pour objet d'encadrer la mise en œuvre de ce dispositif.

Article 3 – Une obsolescence de certaines compétences liées aux mutations de l’activité

Dans le cadre des études prospectives réalisées à la demande des membres de la CPNE, les parties signataires ont constaté qu'un certain nombre de métiers de la branche Caisse d'Epargne étaient concernés par de fortes mutations entraînant des risques d'obsolescence des compétences.

Les banques sont confrontées à une dynamique de transformation de leurs services bancaires : mutualisation, réorganisation, déploiement de l'automatisation... La digitalisation et l'automatisation des tâches font disparaître une importante partie des tâches à faible valeur ajoutée telles que les tâches de saisie ou de contrôle. Sont notamment touchées par ces évolutions technologiques :

- Les métiers de « Chargé d'accueil et de services à la clientèle », « Chargé de clientèle particuliers » « Technicien Ressources Humaines », « Spécialiste/Responsable Ressources Humaines » et « Technicien expert-comptable / finance », et plus spécifiquement une partie de leurs missions relevant de la gestion administrative et comptable.
- Les métiers de « Gestionnaire de back office » et « Spécialiste des opérations bancaires » pour une part croissante de leurs missions de traitement et de contrôle des opérations bancaires.

Tandis que certains métiers sont susceptibles de disparaître à terme, notamment celui de « Chargé d'accueil et de services à la clientèle », d'autres sont concernés par l'obsolescence uniquement d'une partie des compétences associées au métier. Cela conduit à des enjeux importants de montée en compétences, notamment par l'obtention d'expertises complémentaires porteuses de valeur ajoutée. Il s'agit notamment des métiers de « Gestionnaire de back office », « Spécialiste des opérations bancaires », « Technicien comptable / finance », « Technicien logistique/immobilier (RSE) », « Technicien Ressources Humaines » et « Spécialiste/Responsable Ressources Humaines ».

Outre les évolutions technologiques, les banques sont également confrontées à l'évolution sociétale qui se traduit par une mutation des tendances de consommation, des attentes de la clientèle, et ce, dans un contexte concurrentiel rude. Les collaborateurs doivent donc être qualifiés et en maîtrise des compétences nécessaires dans leur emploi, afin de répondre à ces attentes, fidélisant ainsi la clientèle et permettant de conquérir de nouveaux clients. Les métiers concernés sont notamment ceux de « Chargé de clientèle particuliers », « Chargé de clientèle professionnels », « Chargé de clientèle entreprises » et « Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires ».

Il est par ailleurs constaté que la réglementation bancaire devient de plus en plus complexe, notamment avec la transposition au niveau national des directives européennes, la réglementation relative aux données personnelles (RGPD) ou encore les réglementations issues du Comité de Bâle. Ainsi, les métiers de la relation client présentent de forts risques de mutation, et impliquent désormais une technicité et une spécialisation accrue des salariés. Ces derniers doivent être en capacité de s'adapter à cette réglementation en évolution permanente. Sont notamment touchés par cette évolution réglementaire et risquent une obsolescence des compétences, les métiers de « Conseiller en patrimoine » et « Contrôleur périodique permanent ».

L'ensemble de ces constats (digitalisation, contexte concurrentiel, évolution des tendances de consommation...), associé au besoin accru d'accompagnement des équipes, a également un impact sur le métier de manager.

Les parties signataires ont ainsi pu identifier les métiers en forte mutation pour lesquels le dispositif Pro-A permettrait aux salariés éligibles d'évoluer dans l'emploi ou bien d'aller vers une mobilité. Les métiers identifiés sont les suivants :

- Chargé de clientèle particuliers
- Chargé de clientèle professionnels
- Chargé de clientèle entreprises
- Gestionnaire de back office
- Spécialiste des opérations bancaires
- Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires
- Chargés d'accueil et de services à la clientèle
- Conseiller en patrimoine
- Responsable/animateur d'unité commercial (Banque de détail)
- Contrôleur périodique permanent
- Technicien des ressources humaines
- Spécialiste/responsable des ressources humaines
- Technicien Logistique/Immobilier
- Technicien comptable / finance
- Manager

Article 4 – Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des Certifications Professionnelles éligibles à la Pro-A est établie en annexe du présent accord. Les certifications peuvent voir leur code RNCP évoluer sans que leur inscription sur l'annexe soit remise en cause.

Les parties signataires rappellent également que les actions permettant de faire valider les VAE, au sens des articles L.6313-1 3° et L.6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA³) sont éligibles à la Pro-A dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en CPNE la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

Article 5 – Mise en œuvre de la Pro-A

Article 5.1 – Bénéficiaires du dispositif

Les salariés pouvant bénéficier du dispositif sont tous ceux visés à l'article L.6324-1 du Code du travail et n'ayant pas atteint un niveau de qualification visé à l'article L.6324-2 du Code du travail.

Article 5.2 – Durée du dispositif et volume des enseignements

Article 5.2.1 – Durée du dispositif

La durée minimale de la Pro-A est celle qui est visée aux articles D.6324-1 et L.6325-11 du Code du Travail. A la date de signature de l'accord, celle-ci est comprise entre 6 et 12 mois, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

La durée de la Pro-A peut être portée à 24 mois :

- si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification l'exige,
- lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis plus de 10 ans révolus à la date d'entrée en formation
- lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévu à l'article L5212-13 du code du travail ou d'une affection de longue durée reconnue par la Sécurité Sociale, dont les salariés en situation de handicap.

Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

³ Certification inscrite de droit au Répertoire spécifique (RS) des certifications et des habilitations ayant pour objet la validation et, si nécessaire, l'acquisition d'un socle de connaissances de base. [Lien CléA](#)

Article 5.2.2 – Volume des enseignements

Les actions de formation doivent représenter entre 15 et 25% de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures, à l'exception des parcours visant CléA ou la VAE qui peuvent être plus courts.

Article 5.3 – Modalités de mise en œuvre

La Pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Il peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets diplômants entre salariés et employeurs.

Son éventuelle articulation avec le plan de développement des compétences, le CPF et/ou la VAE peut être abordée dans le cadre de l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. La mobilisation du CPF reste à la volonté du salarié.

Une fois les modalités fixées entre l'employeur et le salarié, un avenant au contrat de travail devra être établi. Cet avenant doit préciser la durée et l'objet de la Pro-A. Le salarié pourra ainsi se former dans l'entreprise sur le temps de travail (ou partiellement en dehors avec son accord), tout en conservant sa rémunération et sa protection sociale.

Conformément à l'article 6 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors du temps de travail, elles ne doivent pas dépasser :

- 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3.5% du forfait ;
- 50% de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures.

Par ailleurs, l'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Son rôle et ses missions sont définis au chapitre 4 de l'accord de branche formation du 15 octobre 2020.

Article 5.4 – Information du CSE

Le présent accord sera présenté dans le CSE des entreprises de la branche. Le CSE sera par ailleurs informé de la mise en œuvre du dispositif Pro A à l'occasion de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise.

Article 5.5 – Information des salariés

Afin de favoriser l'accès à la Pro-A, les salariés éligibles au dispositif seront informés par tout moyen par l'entreprise de l'existence et du fonctionnement de ce dispositif. Cela peut par exemple être abordé lors de l'entretien professionnel.

Article 6 – Modalités de financement de la Pro-A

Lorsque les actions mises en œuvre en application de l'article L. 6324-1 sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

L'OPCO Atlas, prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques de la Pro-A selon un niveau de prise en charge déterminé par la CPNE de la branche Caisse d'Épargne, et dans la limite des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel.

La rémunération du salarié en Pro-A, charges sociales et conventionnelles comprises, pourra être prise en charge par Atlas selon les modalités prévues au 5°, Il article L6332-14 du Code du Travail tel que précisé par voie réglementaire.

Les critères de prise en charge seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

Article 7 – Dispositions Spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8 – Dispositions finales

Article 8.1 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 8.2 – Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 8.3 – Formalités de dépôt et extension

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Branche Caisses d'Épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 décembre 2022.

Pour BPCE

Pour la CFDT

Pour le SNE-CGC

Pour le Syndicat Unifié – UNSA

Annexe 1 – Liste des certifications

Rang	Titre / Diplôme	Niveau	Code RNCP	Fin de validité certification
1	BTS Banque, conseiller de clientèle	5	1174	01/01/2024
2	Conseiller de clientèle bancaire Omnicanal (BBO)	6	35442	17/03/2024
3	Conseiller financier	6	31924	18/12/2023
4	Conseiller Bancaire Clientèle de Professionnels (Bachelor Pro)	6	11651	18/12/2022
5	Responsable d'activités bancaires (ITB)	7	34017	24/05/2024
6	Conseiller patrimonial agence	6	36285	25/03/2027
7	Conseiller en gestion de patrimoine (DES GP)	6	34255	10/10/2024
8	Expert en optimisation et transmission du patrimoine (parcours premium)	7	21777	18/12/2023
9	Master gestion de patrimoine	7	35919	31/08/2026
10	Expert conseil en gestion de patrimoine	7	36498	01/06/2024
11	Expert conseil en gestion de patrimoine	7	36074	01/06/2024
12	Expert en gestion de patrimoine	7	35452	17/03/2026
13	Expert en management immobilier du patrimoine	7	34923	14/09/2025
14	Assistant en gestion de patrimoine	5	29744	En cours de renouvellement
15	DUT Gestion des entreprises et administrations – gestion et management des organisations	5	20648	01/01/2024
16	BTS négociation et digitalisation de la relation client	5	34030	01/01/2024
17	Conseiller Clientèle des particuliers en banque et assurance	6	35538	19/04/2026
18	Conseiller multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	6	34566	24/04/2023
19	Responsable de développement commercial (option banque, assurance)	6	36395	25/04/2025
20	Licence Professionnelle – assurance, banque, finance : chargé de clientèle (LPB)	6	30181	01/01/2024
21	Licence Professionnelle – commercialisation de produits et services	6	29631	01/01/2024
22	Chargé de clientèle en assurance et banque	6	34478	02/03/2025
23	Responsable de l'unité commerciale	6	35754	08/07/2023
24	Diplovis – Diplôme de responsable d'unité d'affaires	6	36561	31/08/2025
25	Licence professionnelle – assurance, banque, finance : support opérationnel	6	34025	31/08/2024
26	Master monnaie, banque, finance, assurance	7	34034	34/08/2024
27	Diplovis – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	6	36323	31/08/2025
28	BUT – gestion des entreprises et des	6	35375	31/08/2026

	administrations : gestion comptable, fiscale et financière			
29	Master finance	7	35913	31/08/2026
30	Responsable en gestion financière et contrôle de gestion	6	35534	19/04/2026
31	Expert en audit interne et contrôle de gestion	7	36735	20/07/2027
32	Master contrôle de gestion et audit organisationnel	7	35918	31/08/2026
33	Responsable conformité	7	35963	15/10/2026
34	Licence de comptabilité et de gestion	6	35526	31/08/2025
35	Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion (DSCG)	7	35044	31/08/2025
36	Responsable Ressources Humaines	6	18019	07/08/2023
37	Chargé des Ressources Humaines	6	35878	15/09/2026
38	Responsable Ressources Humaines	6	16889	07/08/2023
39	Directeur des Ressources Humaines	7	34000	24/05/2024
40	Gestionnaire des Ressources Humaines	6	34710	29/06/2025
41	TP Assistant Ressources Humaines	5	35030	05/11/2025
42	TP Gestionnaire de paie	5	35633	29/12/2023
43	Gestionnaire de paie	5	6561	21/12/2023
44	Gestionnaire de paie	5	35750	08/07/2026
45	Master Droit social	7	31493	01/01/2024
46	Licence métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	6	30121	01/01/2024
47	Manager de la responsabilité sociétale des entreprises et du développement durable	7	36279	25/03/2023