



ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

SOMMAIRE

Préambule	3
ARTICLE 1 - LES ACTEURS	4
ARTICLE 1.1 - LES MANAGERS	4
ARTICLE 1.2 - LES AGENTS	4
ARTICLE 1.3 - LA DIRECTION DE LA FORMATION ET DE L'UNIVERSITE (DFU).....	5
ARTICLE 1.4 - LA FILIÈRE RH	5
ARTICLE 1.5 - LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)	6
ARTICLE 1.6 - L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS (OPM).....	6
ARTICLE 2 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ORIENTATION	7
ARTICLE 2.1 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL.....	7
ARTICLE 2.2 - LE BILAN DES PARCOURS PROFESSIONNELS À SIX ANS	10
ARTICLE 2.3 - LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	11
ARTICLE 2.4 - LE BILAN DE COMPÉTENCES	11
ARTICLE 3 - PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION MIS EN ŒUVRE	12
ARTICLE 3.1 - LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	12
ARTICLE 3.2 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	14
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	18
ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES.....	18
ARTICLE 5.1 - DURÉE DE L'ACCORD	18
ARTICLE 5.2 - ENTRÉE EN VIGUEUR.....	19
ARTICLE 5.3 - ADHÉSION.....	19
ARTICLE 5.4 - RÉVISION ET DÉNONCIATION	19
ARTICLE 5.5 - NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD	19
ANNEXE - INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD	21

Préambule

La Banque met en œuvre une politique de formation ambitieuse au service de sa stratégie et de la gestion de ses ressources humaines. Afin d'accompagner les agents dans le développement ou l'acquisition de compétences nécessaires au maintien de leur employabilité, la formation tout au long de la carrière constitue un atout pour l'entreprise et ses agents.

Définie dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise du plan « Construire ensemble 2024 », la politique de formation est une composante intégrée et associée à la politique de gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP) pour favoriser :

- Le développement des compétences transversales - compétences comportementales et relationnelles mais aussi compétences digitales et managériales dans le cadre du modèle managérial de la Banque - en vue de faciliter les évolutions professionnelles individuelles et d'accroître les capacités d'adaptation,
- L'acquisition des compétences techniques nécessaires à l'accompagnement de l'évolution des différents métiers en lien avec la prospective métiers et le développement des savoirs et savoir-faire existants et le développement d'une culture inclusive de formation tout au long de la carrière.

La politique de formation de la Banque de France poursuit plusieurs objectifs au service de l'entreprise et des parcours professionnels des agents :

- Accompagner les transformations : la politique de formation s'inscrit dans le cadre des évolutions de l'entreprise et des conditions d'exercice de ses missions,
- Faciliter les mobilités fonctionnelles en anticipant sur les évolutions d'emploi dans une logique de gestion des emplois et d'évolution des métiers,
- Encourager les évolutions professionnelles individuelles : la Banque de France souhaite ainsi permettre à tous les salariés d'avoir des parcours professionnels évolutifs pendant toute leur carrière professionnelle y compris pour l'accompagnement spécifique des dispositifs de promotion interne,
- Impliquer les acteurs et favoriser les initiatives : dans la logique de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les agents sont encouragés à être acteur de leur évolution professionnelle et le management les accompagne dans leurs projets de développement des compétences.

La Banque de France est traversée par des transformations qui affectent les métiers et le besoin en compétences comme de nombreuses institutions. Afin de permettre l'accompagnement de ces évolutions, la Banque de France est particulièrement attachée au développement des compétences et au maintien de l'employabilité des collaborateurs, particulièrement ceux qui ont des compétences en vigilance. Dans ce cadre, elle veillera à un équilibre entre formations à distance et formations en présentiel.

Le présent accord précise et enrichit les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à la Banque de France.

ARTICLE 1 - LES ACTEURS

La mise en œuvre de l'accord et l'atteinte de ses objectifs reposent sur l'implication et la responsabilisation de tous les acteurs dans le cadre des orientations définies par le comité de pilotage de l'Université Banque de France.

La direction de la formation et de l'Université (DFU) et l'ensemble de la filière RH ainsi que les agents et les managers sont impliqués dans la mise en œuvre du plan de développement des compétences.

ARTICLE 1.1 - LES MANAGERS

Il est de la responsabilité du manager de :

- Comprendre les besoins individuels et collectifs de formation des membres de son équipe,
- Identifier les besoins éventuels de formation,
- Rechercher les solutions de formations appropriées en lien avec le responsable de formation et le cas échéant le gestionnaire de ressources humaines (GRH),
- Rendre disponible les collaborateurs de son équipe pour les actions de formation identifiées pour les besoins de la Banque,
- Évaluer l'efficacité des formations avec une attention particulière pour apprécier la mise en œuvre des formations certifiantes,
- Accompagner les collaborateurs dans la mise en œuvre des certifications à l'issue des formations.

ARTICLE 1.2 - LES AGENTS

Les agents sont acteurs pour :

- Développer les compétences requises pour leur poste et suivre des actions de formation nécessaires à l'acquisition de celles-ci,
- Identifier avec leur manager, en lien avec le responsable de formation, les actions de formation les mieux adaptées,
- Exprimer leurs besoins de formation professionnelle tout au long de l'année, et également dans le cadre de l'entretien professionnel,
- Se rendre disponible pour les différentes actions de formations,
- Mettre en œuvre les apprentissages,
- Évaluer l'efficacité des formations réalisées, notamment celles en lien direct avec la tenue de leur poste.

Chaque agent est informé de ses possibilités d'accès à la formation en application du présent accord, des objectifs et modalités de l'entretien professionnel et des entretiens complémentaires dont il peut bénéficier.

ARTICLE 1.3 - LA DIRECTION DE LA FORMATION ET DE L'UNIVERSITE (DFU)

La DFU met à disposition des agents l'ensemble des formations de l'Université.

Elle assure un rôle central en matière de conception, d'ingénierie et de mise en œuvre de la politique de formation en anticipation et en réponse aux besoins des métiers. Elle assure une veille en matière de formation (évolutions législatives, innovations technologiques et pédagogiques...).

La DFU coordonne les actions de formation et de communication pour garantir la mise en œuvre des dispositions de l'accord et s'assure de la cohérence d'ensemble de la politique de formation. Elle apporte information et conseil pour permettre à la filière RH décentralisée (GRH, Responsables Formation - RF) d'exercer les missions résultant du présent accord. Elle s'appuie sur les directeurs d'école de l'Université Banque de France dans le cadre du comité de pilotage de l'Université. Elle veille particulièrement à la capacité des Responsables Formation de jouer un rôle d'appui personnalisé auprès des agents.

Elle met à disposition :

- Un guide préparatoire à l'entretien professionnel pédagogique et des formations spécifiques à la conduite des entretiens de management (entretien d'évaluation et entretien professionnel),
- Une expertise en matière d'ingénierie de formation,
- Des formations destinées aux acteurs de la filière RH (entretiens de conseil en formation pour les Responsables Formation notamment),
- Une offre complète de formation sur le site de l'Université Banque de France.

ARTICLE 1.4 - LA FILIÈRE RH

Les GRH et Conseillers Carrière :

Les GRH et Conseillers Carrière sont essentiels dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et les souhaits ou projets d'évolution professionnelle des agents.

Les GRH ont pour mission d'apporter information, appui et conseil aux managers notamment pour la mise en œuvre des entretiens professionnels.

Les Conseillers Carrière et les GRH orientent et conseillent les agents sur leurs possibilités et projets d'évolution professionnelle. Ils élaborent avec eux des plans d'action.

Les Conseillers Carrière ou les GRH conduisent systématiquement un entretien à l'issue des formations certifiantes longues.

Les Responsables Formation :

Les Responsables Formation jouent un rôle pivot en matière d'analyse des besoins individuels de formation.

Ils ont pour mission de fournir information, assistance et conseil aux agents sur les dispositifs d'accès à la formation et de les accompagner dans l'élaboration d'un plan d'action.

Ils fournissent information et appui aux managers pour la conduite des entretiens professionnels et interagissent avec eux sur les plans d'action à l'issue des entretiens complémentaires qu'ils mènent si nécessaire avec les agents.

Les Responsables Formation bénéficient d'un parcours de professionnalisation portant sur la conduite d'entretiens de conseil en formation ainsi que sur l'ingénierie technique et financière des dispositifs d'accès à la formation.

Les Responsables Formation ou les Conseillers Carrière conduisent annuellement un entretien avec les agents qui ont des compétences en vigilance. Ils en informent les managers en charge des évaluations et des entretiens professionnels.

ARTICLE 1.5 - LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'un dialogue social de qualité, facteur clé de sa réussite.

Les instances représentatives du personnel sont pleinement associées à la mise en œuvre de l'accord, dans le cadre de leurs compétences respectives. Elles contribuent à l'information des agents sur les objectifs de l'accord et ses modalités de mise en œuvre.

Plus particulièrement, afin de contribuer à sa mise en œuvre et au suivi des indicateurs présentés en annexe, la Commission du Personnel, le Comité social et économique central, l'Observatoire Paritaire des Métiers exercent les missions qui leur sont reconnues par le présent accord et l'accord GEPP.

Le Congé de Formation Économique Sociale et Syndicale (CFESS), accessible à tous les salariés, syndiqués ou non, a pour objectif de permettre aux salariés de se préparer à exercer des responsabilités syndicales d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, bénéfiques à la bonne qualité du dialogue social.

ARTICLE 1.6 - L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES MÉTIERS (OPM)

L'Observatoire Paritaire des Métiers (OPM) est une instance paritaire d'échange et de travail qui a pour mission de conduire une analyse prospective sur les évolutions des activités, des métiers, des emplois et des compétences.

Les travaux de l'Observatoire s'appuient sur les outils de la GEPP de la Banque de France (Fiches

Emploi-Repère et application Mon Parcours).

L'Observatoire détermine les emplois sur lesquels portent ses travaux et identifie notamment, en fonction du résultat de ses analyses et des orientations stratégiques, les parcours de professionnalisation à mettre en place ou à actualiser.

ARTICLE 2 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ORIENTATION

ARTICLE 2.1 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail est un entretien qui porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il ne porte pas sur l'appréciation du travail du salarié, et est réalisé au moins une fois tous les deux ans, en principe par le manager.

Les modalités de sa mise en œuvre sont définies dans les articles suivants.

ARTICLE 2.1.1 - OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Tout agent de la Banque justifiant d'au moins une année d'ancienneté, bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et au développement de ses compétences. Conformément aux dispositions légales, tout agent nouvellement recruté est informé qu'il bénéficiera d'un entretien professionnel à l'issue de sa première année de présence à la Banque.

À l'occasion de cet entretien, l'agent est informé, en application de la loi, des dispositions relatives au compte personnel de formation et au conseil en évolution professionnelle (dispositif hors Banque de France d'accompagnement gratuit susceptible de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel).

Cet entretien a pour objet la réalisation d'un diagnostic sur les perspectives d'évolution professionnelle envisageables pour chaque agent. Il peut déboucher sur un projet ou un plan d'action élaboré par la filière RH en lien avec la hiérarchie locale.

L'entretien professionnel ne peut pas porter sur l'évaluation du travail de l'agent.

ARTICLE 2.1.2 - PRÉPARATION DES ACTEURS A LA RÉALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La bonne tenue de l'entretien professionnel et son efficacité supposent une préparation de cet entretien par les agents et les managers en charge de sa réalisation.

La Banque met à la disposition des managers et des agents un guide préparatoire pédagogique qui fournit des éléments d'information sur les finalités, modalités et suites possibles de l'entretien professionnel.

Les managers se rapprochent de la filière RH avant les entretiens professionnels pour disposer d'informations sur les impacts en termes de ressources humaines de la stratégie de la Banque, pour leur domaine d'activité.

Les managers et les agents sont également invités à se référer aux résultats des travaux de l'Observatoire Paritaire des Métiers au titre des informations susceptibles d'éclairer les entretiens professionnels.

ARTICLE 2.1.3 - RÉALISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel constituent deux temps forts du dialogue entre l'agent et sa hiérarchie. Ils poursuivent des finalités distinctes et donnent lieu à l'établissement de supports spécifiques. Les deux entretiens sont distincts et - dans la mesure du possible - ne sont pas consécutifs. Toutefois, l'entretien professionnel peut être réalisé à la suite de l'entretien d'évaluation.

Les managers continuent d'identifier dans le cadre de la procédure d'évaluation annuelle les besoins de formation à très court terme (année en cours) des agents au titre du poste occupé.

L'entretien professionnel, hors l'entretien après interruption visé ci-dessous, est réalisé, en principe, sauf situation particulière, par le manager selon une périodicité bisannuelle. Il se déroule pendant le temps de travail.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle des agents (notamment en termes de qualifications et d'emploi) et aux actions à mettre en œuvre pour maintenir leur employabilité (art. L. 6315-1 du code du travail).

Des thèmes doivent être abordés par le manager pendant l'entretien professionnel. Il s'agit principalement d'informer le salarié sur les projets en cours à la Banque, les opportunités d'évolution et les parcours et dispositifs de formation.

L'employeur doit donner à l'agent des informations portant sur l'activation de son compte personnel de formation (CPF), les abondements que l'entreprise est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

Le manager informe l'agent du rôle des Conseillers Carrière et des Responsables Formation. À leur initiative, les agents peuvent, à l'issue de l'entretien professionnel avec le manager, solliciter leur GRH ou leur Conseiller Carrière pour un entretien complémentaire portant sur les perspectives d'évolution professionnelle envisageables au-delà du périmètre de leur domaine d'activité. Cet entretien a pour objet de donner de la visibilité sur les possibilités de progression

ou de mobilité professionnelle au sein de la Banque.

Les agents peuvent également, à l'issue de l'entretien professionnel avec le manager, solliciter leur Responsable Formation pour un entretien complémentaire qui porte plus spécifiquement sur le type d'action de formation à engager ou sur le dispositif de formation à mobiliser pour développer leurs compétences, dès lors qu'un projet de progression professionnelle ou de mobilité a été identifié.

Les entretiens avec l'un des acteurs de la filière RH sont réalisés à la demande des agents. Ils ne sont pas systématiques, sauf pour les agents ayant réussi une certification longue qui bénéficient d'un entretien avec le GRH ou la DRC.

Les GRH et les Conseillers Carrière sont les interlocuteurs des agents pour mener systématiquement l'entretien après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- Congé de maternité,
- Congé parental d'éducation à temps plein ou partiel,
- Congé d'adoption,
- Congé de proche aidant,
- Congé pour convenance personnelle ou congé sabbatique,
- Arrêt maladie de plus de 6 mois,
- Fin de mandat syndical,
- Fin de mise à disposition ou de détachement.

ARTICLE 2.1.4 - CONTENU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Au cours de l'entretien professionnel sont notamment abordés les thèmes prévus par les dispositions légales. Il s'agit d'informer le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et sur les parcours et dispositifs de formation existants (plan de développement des compétences, Validation des Acquis de l'Expérience, Compte Personnel de Formation).

Le support d'entretien est structuré selon ces rubriques qui retracent les points-clés des échanges. Il mentionne, en outre, si un entretien complémentaire avec l'un des acteurs de la filière RH est souhaité par l'agent.

À l'issue de l'entretien, le support reprenant les principales conclusions de l'entretien est mis à disposition de l'agent, qui peut y apporter des commentaires.

ARTICLE 2.1.5 - PLANS D'ACTION SUITE À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel constitue un temps de diagnostic qui permet d'identifier s'il est nécessaire ou non de solliciter le GRH ou le RF pour établir un plan d'action.

Le GRH ou le Conseiller Carrière, avec l'agent et le manager, peuvent également élaborer un plan d'action en termes d'évolution professionnelle et de mobilité.

Le Responsable Formation peut élaborer un plan d'action visant au développement des compétences de l'agent. Ce plan d'action est engagé au cours de l'année suivant celle de réalisation du diagnostic : il est intégré par le RF dans les priorités de formation de sa DG ou de sa région lors de l'élaboration du plan de développement des compétences de l'année N+1.

Le plan d'action est soumis à la validation du manager. Le plan d'action validé est mentionné par le manager dans le support de l'entretien professionnel. Si le plan d'action n'est pas validé, l'agent est informé du motif.

ARTICLE 2.2 - LE BILAN DES PARCOURS PROFESSIONNELS À SIX ANS

ARTICLE 2.2.1 – MISE EN ŒUVRE DU BILAN DES PARCOURS PROFESSIONNELS À SIX ANS

Un bilan récapitulatif du parcours professionnel est établi tous les six ans pour chaque agent afin de faire le point sur sa progression professionnelle et salariale et sur l'évolution de ses compétences au cours de la période.

La progression professionnelle correspond soit à un changement d'échelon ou de niveau, soit à une progression hiérarchique ou encore à une mobilité horizontale.

La progression salariale correspond à toute évolution de la rémunération hors évolution des éléments variables liés à la performance.

Le bilan du parcours professionnel ne nécessite pas d'entretien spécifique : il est réalisé tous les six ans dans le cadre de l'entretien professionnel à partir :

- De l'exploitation des statistiques de formation par agent (formations suivies, certifications obtenues),
- De l'agrégation par agent du nombre d'entretiens professionnels réalisés sur la période,
- Du suivi des mobilités professionnelles effectives,
- Du suivi de l'actualisation des fiches d'activité,
- Du suivi des progressions salariales pour les agents qui ne satisfont pas au critère de la progression professionnelle.

L'état récapitulatif du parcours professionnel est communiqué à l'agent.

ARTICLE 2.2.2 - INFORMATION DES IRP SUR LE BILAN DES PARCOURS PROFESSIONNELS À SIX ANS

Il est rendu compte au Comité social et économique central, à l'occasion du rapport d'exécution du plan de développement des compétences, du nombre d'entretiens professionnels qui ont été réalisés. Ces statistiques doivent être ventilées par sexe et par catégorie.

Tous les six ans, il est communiqué au Comité social et économique central le nombre d'agents pour lesquels l'état récapitulatif du parcours professionnel fait apparaître que les obligations de la Banque relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif du salarié n'ont pas été respectées.

Le comité social et économique central sera le cas échéant informé du montant global du versement effectué auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations au titre de l'abondement correctif.

ARTICLE 2.3 - LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Tout agent de la Banque peut bénéficier d'une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) qui peut être exercée, au choix de l'agent, pendant le temps de travail ou hors temps de travail.

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Le CEP est assuré par les opérateurs du service public de l'emploi et par les opérateurs sélectionnés par France compétences. Les informations sur le CEP sont accessibles sur le portail mon-cep.org.

Le recours au CEP relève de la seule décision de l'agent. Ce n'est pas un dispositif mis en place par l'employeur.

Un temps dédié sur le temps de travail est donné aux personnes sur des compétences en vigilance dans la limite de l'équivalent d'une journée sur présentation d'un justificatif.

ARTICLE 2.4 - LE BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il s'exerce sur le temps de travail.

Il est accessible dans le cadre du plan de développement des compétences pour les populations suivantes :

- Agents n'ayant pas eu de formation depuis plus de trois ans,
- Agents occupant le même poste depuis 7 ans,

- Agents ayant 30 ans d'activité professionnelle ou à compter de leur 50ème anniversaire sous réserve d'une ancienneté de 10 ans à la Banque,
- Agents ayant des compétences en vigilance,
- Agents sans qualification ou avec une qualification inférieure ou égale au niveau 4.

Le besoin pourra être exprimé lors de l'entretien professionnel ou lors de l'entretien complémentaire avec le GRH. La demande de bilan de compétences fait l'objet, dans tous les cas, d'une validation par le GRH et la DFU.

Le bilan de compétences peut également être réalisé en mobilisant le compte personnel de formation (CPF) avec le prestataire de son choix. Pour les personnes ayant des compétences en vigilance qui feraient le choix d'exercer un bilan de compétences dans le cadre du CPF, celui-ci sera abondé à hauteur de 120%.

ARTICLE 3 - PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE FORMATION MIS EN ŒUVRE

ARTICLE 3.1 - LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ARTICLE 3.1.1 - PÉRIMÈTRE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La loi du 5 septembre 2018 a étendu le périmètre du plan de développement des compétences à l'ensemble des actions de professionnalisation dont la finalité première est le développement des compétences et qui s'inscrivent dans les objectifs de la politique de formation de l'entreprise.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formations mises en place à l'initiative de l'employeur à partir des :

- Axes stratégiques de développement des compétences,
- Actions de formations réglementaires,
- Besoins exprimés par les métiers dans le cadre des comités de suivi des écoles de l'Université Banque de France,
- Besoins individuels de développement des compétences identifiés lors des entretiens professionnels.

Lors de l'élaboration du plan de développement des compétences annuel, une attention particulière est portée aux besoins des seniors, des agents qui ont des compétences en vigilance et aux agents en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L 5212-13 du code du travail. La DFU prend en charge les frais de garde supplémentaires pour les enfants en cas de formations ou de déplacements liés à ces dernières.

ARTICLE 3.1.2 - CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

Conformément aux dispositions du code du travail et de l'accord du 16 octobre 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement des nouvelles instances représentatives du personnel, le Comité social et économique central est consulté tous les trois ans sur la stratégie de l'entreprise.

En déclinaison de cette stratégie et conformément aux dispositions légales et réglementaires, le plan de développement des compétences fait l'objet de consultations du Comité social et économique central. Ces consultations portent sur la stratégie annuelle, elles couvrent deux volets :

- Le plan de développement des compétences,
- Le bilan de l'année précédente et de l'année en cours.

Les statistiques sont déclinées par sexe et par catégorie.

ARTICLE 3.1.3 - ÉLABORATION ET SUIVI DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences est élaboré annuellement, en application de la stratégie de l'entreprise et de la politique de gestion des ressources humaines. Il prend en outre en compte les besoins en développement des compétences des agents.

Le rapport d'exécution du plan de développement des compétences fournit des informations chiffrées globales sur les actions de formation mises en place.

ARTICLE 3.1.4 - INVESTISSEMENT FORMATION

La Banque de France affirme son ambition de maintenir un investissement formation à la hauteur des enjeux liés à la qualité de l'emploi et au développement des compétences dans l'année à venir.

Cet investissement est attaché à chacun des objectifs de la politique de formation. Il appartient à la Banque de définir les éléments qu'elle retient comme faisant partie de cet investissement et d'établir une méthode de calcul des coûts en résultant.

L'investissement formation à la Banque comprend l'ensemble des coûts directs et indirects engagés pour la conception, la réalisation, l'évaluation des actions faisant partie du plan de développement des compétences.

Ces coûts font l'objet d'un chiffrage global qui permet d'identifier et de suivre annuellement l'évolution de l'effort financier réalisé par la Banque pour l'atteinte de chacun des objectifs de sa politique de formation.

ARTICLE 3.2 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

ARTICLE 3.2.1 - ACQUISITION DES DROITS

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations. Il est consultable sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr/.

Pour un salarié à temps plein ou à temps partiel, le compte est alimenté par l'employeur à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Par exception, le CPF du salarié, dont le niveau de qualification est inférieur au niveau 3 (diplôme national du Brevet, Certificat d'Aptitude Professionnelle, ou Brevet d'Études Professionnelles), qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, à hauteur de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €. La Banque apportera une attention particulière au maintien de l'employabilité des agents qui bénéficient de cette alimentation dérogatoire de leur CPF.

La période d'absence de l'agent pour des congés de maternité, de paternité, d'adoption, ou un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits.

Les salariés ayant seuls accès au service dématérialisé de gestion de leur compte personnel de formation, il leur appartient de vérifier que les sommes inscrites sur leur CPF par la Caisse des Dépôts et Consignations correspondent bien à leurs droits.

L'utilisation de ce compte relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie du salarié
- En co-investissement avec la Banque
- En vue d'une Transition Professionnelle

ARTICLE 3.2.2 - FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

Sont éligibles au compte personnel de formation les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- 1° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- 2° Les bilans de compétences ;
- 3° La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- 4° Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- 5° Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

ARTICLE 3.2.3 - POLITIQUE DE LA BANQUE EN MATIÈRE DE CPF (CO-INVESTISSEMENT)

Le compte personnel de formation est un dispositif à l'initiative du salarié qui participe du développement des compétences, de l'accroissement du niveau de qualification et de l'évolution professionnelle, que la Banque de France souhaite encourager dans une logique d'effort partagé et de co-investissement au double bénéfice des agents et de l'entreprise.

Les actions de formation certifiantes, que la Banque souhaite favoriser dans le cadre de l'utilisation du CPF, répondent aux objectifs suivants :

- Acquérir, développer ou valider des compétences qui relèvent d'une expertise métier en lien direct avec la fonction occupée par l'agent,
- Préparer et faciliter la progression professionnelle des agents et les changements de métier par l'acquisition de compétences techniques nouvelles ou le développement de compétences, en phase avec l'évolution des besoins des domaines d'activité.

ARTICLE 3.2.4 - CPF CO-INVESTISSEMENT ET TEMPS DE TRAVAIL

Les actions de formation mobilisant du CPF et entrant dans le cadre des objectifs fixés à l'article 3.2.3, peuvent se réaliser sur le temps de travail.

Les formations qui portent sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, les actions d'accompagnement à la VAE ainsi que celles qui sont réalisées dans le cadre de l'abondement correctif, se déroulent de droit pendant le temps de travail.

ARTICLE 3.2.5 - ABONDEMENTS DU CPF CO-INVESTISSEMENT

Lorsque le coût de la formation suivie par un agent mobilisant son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, celui-ci peut faire l'objet d'un abondement si la formation choisie entre dans les priorités de la Banque.

En application des décrets du 29 décembre 2017 et 27 décembre 2018, les victimes d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle, atteintes d'une incapacité permanente d'au moins 10%, qui bénéficient, au titre de leur reconversion professionnelle, d'un droit à une formation qualifiante, voient leur abondement du CPF monétisé à 7 500 €. Les agents concernés qui feront part de cette situation à la filière RH bénéficieront d'un accompagnement personnalisé par celle-ci.

L'abondement des actions de formations certifiantes que l'employeur souhaite favoriser, prend la forme d'une somme prise en charge par la Banque de France, plafonnée à au moins 100 % des droits inscrits en compte.

ARTICLE 3.2.6 - MODALITÉS DE MOBILISATION DU CPF CO-INVESTISSEMENT

L'agent qui souhaite exprimer une demande au titre de l'utilisation de son compte personnel de formation dans le cadre des priorités de formation de la Banque prend préalablement l'attache de son Responsable Formation et de son manager.

Cette démarche est menée à la suite de l'entretien professionnel de l'agent avec son manager, dès lors que cet entretien a fait émerger un projet de formation susceptible de s'inscrire dans le cadre des priorités de formation de l'entreprise et de donner lieu à mobilisation du compte personnel de formation.

Le RF en liaison avec le GRH et le manager après examen de l'action au regard de la situation de l'agent et de ses perspectives d'évolution professionnelle transmet la demande à la DFU qui examine le projet de formation. L'agent peut interroger la DFU préalablement à la constitution de son dossier sur la recevabilité de celui-ci.

Si l'action demandée par l'agent a reçu une suite favorable, celui-ci transmet sa demande pour validation à son manager et son GRH, dans le respect des délais suivants :

- 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci se déroule sur une durée inférieure à six mois,
- 120 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci se déroule sur une durée supérieure à 6 mois.

Le manager notifie sa réponse dans un délai de trente jours. L'absence de réponse vaut acceptation.

Si l'action demandée par l'agent a été validée par le GRH, le manager ne se prononce que sur le calendrier de réalisation. Lorsque le calendrier initialement prévu fait l'objet d'un refus, l'action demandée est reportée et le manager propose un nouveau calendrier de réalisation.

Si l'action demandée par l'agent n'a pas été validée par le GRH, le manager se prononce sur le

contenu et sur le calendrier. En cas de refus, celui-ci doit être motivé. Si le refus ne porte que sur le calendrier, le manager propose un nouveau calendrier de réalisation.

Dans ce cadre, les managers porteront une attention particulière aux populations mentionnées dans l'article 2.4.

ARTICLE 3.2.7 - RECONNAISSANCE DES CERTIFICATIONS ACQUISES

L'agent qui obtient une certification dans le cadre du plan de développement des compétences ou par la voie du compte personnel de formation informe son Pôle RH de l'obtention de cette certification pour enregistrement dans sa fiche agent dans l'Université Banque de France.

Les agents qui ont réussi une certification longue bénéficient d'un entretien avec leur GRH ou la DRC.

En application de la décision réglementaire n° 2019-03, les certifications pour les agents appartenant à l'ensemble des catégories visées à l'article 401 du statut du personnel, engagées avec l'accord de la Banque ouvrent droit à une accélération de carrière ou à un échelon accessible sur proposition hiérarchique à la condition qu'il s'agisse de certifications d'un niveau d'exigence élevé (10 jours au moins de formation et/ou rédaction d'un mémoire). Dans le cas où l'obtention d'une accélération de carrière ou d'un échelon libre n'est pas possible, la valorisation se traduira par l'attribution d'un complément de rémunération.

Les représentants du personnel ayant réussi une certification dans ce cadre bénéficient de cette disposition, sous réserve de la confirmation par le ou la Secrétaire Général (e) pour lequel travaille le salarié qu'ils ont satisfait à la condition de mise en œuvre des connaissances acquises.

ARTICLE 3.2.8 - UTILISATION DU CPF POUR UN PROJET PERSONNEL

L'utilisation du CPF pour un projet personnel relève de la seule décision de l'agent ; il peut être aidé dans ses choix par une prestation de Conseil en Évolution Professionnelle (cf. article 2.3).

Si la formation est suivie hors temps de travail, aucune autorisation n'est à demander à l'employeur.

Le CPF est accessible et géré par son seul titulaire via un portail internet gratuit accessible depuis www.moncompteformation.gouv.fr. Ce site permet d'accéder à différentes informations :

- Le crédit en euros enregistré sur le compte,
- Les formations auxquelles le titulaire peut recourir c'est-à-dire les formations éligibles au CPF,
- Un premier niveau d'information sur les financements de formation,
- Des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des

compétences.

Une application mobile gouvernementale permet au titulaire du compte de payer directement sa formation.

ARTICLE 3.2.9 - LE CPF DANS LE CADRE D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (CPF-TP)

Le CPF de transition professionnelle a remplacé le congé individuel de formation (CIF). Ce dispositif permet à tout salarié de suivre une formation certifiante en vue de se qualifier, d'évoluer ou de se reconverter. Les formations possibles dans le cadre du CPF de transition professionnelle sont celles éligibles au compte personnel de formation. Afin de pouvoir bénéficier d'un projet de transition professionnelle, l'agent doit justifier d'une ancienneté minimale d'au moins 24 mois en qualité de salarié, dont 12 mois à la Banque.

L'agent doit également obtenir l'accord de son manager pour bénéficier d'un congé de transition professionnelle. Il doit faire sa demande par écrit dans un délai de 120 jours avant le début de la formation, lorsque celle-ci comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois (60 jours lorsque la formation a une durée inférieure à 6 mois ou se déroule à temps partiel). Le manager a un délai de 30 jours suivant la réception de la demande pour y répondre, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. À défaut l'autorisation d'absence est considérée acceptée.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel peuvent bénéficier d'une certification leur permettant de faire reconnaître leurs compétences, acquises au cours de leur mandat. Un guide du ministère du travail présente les démarches à réaliser par les représentants du personnel. Il présente les atouts de la démarche, les conditions d'éligibilité et d'obtention de la certification et détaille les différentes étapes pour y parvenir. Les certifications obtenues par les mandatés syndicaux et les élus du personnel font l'objet d'une reconnaissance telle que mentionnée dans l'article 3.2.7.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 5.1 - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2024. Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date.

ARTICLE 5.2 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur à partir du jour qui suit la réalisation des formalités de dépôt.

ARTICLE 5.3 - ADHÉSION

Conformément aux dispositions légales applicables, toute organisation syndicale représentative du personnel de la Banque de France qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

ARTICLE 5.4 - RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé et révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du Travail.

ARTICLE 5.5 - NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un exemplaire de cet accord, signé par les parties, est remis à chaque organisation syndicale représentative, valant notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Le présent accord est mis en ligne sur l'intranet de la Banque.

Fait à Paris, le

Le Gouverneur
de la Banque de France

François Villeroy de Galhau

ANNEXE - INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

1. Un taux d'accès moyen à la formation d'au moins 85% chaque année
2. Un nombre d'heures moyen par agents d'au moins 25 heures par an
3. Trois formations par agent et par an au moins en moyenne
4. Nombre d'agents n'ayant pas suivi de formation les 6 dernières années
5. Lancement d'une enquête de satisfaction Université Banque de France à mi-parcours de l'accord
6. Mesure globale du niveau de satisfaction des formations dans l'Université