

# Comment la CCT 2024-2026 prend-elle en compte l'évolution digitale des métiers bancaires ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 intègre la **transformation digitale** du secteur bancaire à travers plusieurs mesures concrètes. Le **budget de formation** a été augmenté de **10%** pour accompagner la montée en compétences des salariés face aux évolutions technologiques. L'**allocation individuelle de formation** est fixée à **16 heures minimum** par an par salarié. La **présomption d'acquisition de compétences** a été étendue de 8 à **10 ans** pour les salariés entrés dans le secteur depuis 2018. Le budget d'**outplacement** (5 000 à 8 000 EUR) est prévu en cas de licenciement économique, notamment lié à l'automatisation.

## Définition

La **transformation digitale** du secteur bancaire désigne l'ensemble des mutations technologiques qui impactent les métiers, les processus et l'organisation du travail dans les banques : automatisation des opérations, développement du banking en ligne, intelligence artificielle, blockchain, cybersécurité et nouvelles exigences réglementaires (RegTech). La CCT Banques accompagne cette transformation par un renforcement des dispositifs de **formation** et de **reconversion professionnelle**.

## Questions fréquentes

### Combien d'heures de formation un salarié de banque peut-il revendiquer ?

L'allocation individuelle de formation est fixée à 16 heures minimum par an et par salarié, hors formations obligatoires. Cette allocation doit être utilisée avant le 31 décembre. Le salarié gère son allocation avec le soutien du manager et des ressources humaines.

### Comment la CCT Banques 2024-2026 accompagne-t-elle la transformation digitale ?

La CCT prévoit une augmentation de 10% du budget formation, une allocation individuelle de 16 heures minimum par an, l'extension de la présomption d'acquisition de compétences à 10 ans (entrée depuis 2018) et un budget d'outplacement de 5 000 à 8 000 EUR en cas de licenciement économique.

### De combien le budget formation a-t-il augmenté dans la CCT Banques 2024-2026 ?

Le budget de formation a été augmenté de 10% sur la période 2024-2026 pour accompagner la montée en compétences des salariés face aux évolutions technologiques. Cette hausse permet de financer les formations en cybersécurité, IA, réglementaire et soft skills nécessaires aux métiers bancaires.

### Qu'est-ce que la co-responsabilité de la formation dans le secteur bancaire ?

La co-responsabilité signifie que l'employeur et le salarié partagent la responsabilité de la formation. L'employeur propose un plan de formation, le salarié s'investit dans son développement de compétences. Cette démarche proactive des deux parties anticipe les mutations métiers liées à la digitalisation.

### Que se passe-t-il si les heures de formation ne sont pas utilisées dans l'année ?

Les 16 heures de formation doivent être utilisées avant le 31 décembre de chaque année. La CCT n'organise pas explicitement de report. Il est donc recommandé d'anticiper la programmation des formations avec son manager et les RH pour ne pas perdre cette allocation conventionnelle.

## Quel budget d'outplacement la CCT Banques prévoit-elle en cas de licenciement économique ?

La CCT Banques prévoit un budget d'outplacement compris entre 5 000 et 8 000 EUR en cas de licenciement économique, notamment lié à l'automatisation. Cette mesure constitue un filet de sécurité conventionnel pour faciliter la reconversion professionnelle des salariés concernés.

## Conditions d'exercice

Les mesures conventionnelles liées à la digitalisation sont les suivantes.

| Mesure                  | Détail   |
|-------------------------|--|
| Budget formation        | Augmenté de 10% pour la période 2024-2026                        |
| Allocation individuelle | 16h minimum par an par salarié (hors formations obligatoires)    |
| Présomption compétences | 1% par an minimum pendant 10 ans (entrée depuis 2018)            |
| Outplacement            | 5 000 à 8 000 EUR en cas de licenciement économique              |
| Co-responsabilité       | Employeur et salarié partagent la responsabilité de la formation |

## Modalités pratiques

L'accompagnement de la digitalisation se traduit concrètement comme suit.

| Action               | Détail  |
|----------------------|---|
| Plan de formation    | Chaque banque définit ses priorités de formation digitale           |
| Utilisation des 16h  | Le salarié gère son allocation avec le soutien du manager et des RH |
| Échéance             | Les heures de formation doivent être utilisées avant le 31 décembre |
| Formations éligibles | Compétences digitales, cybersécurité, réglementaire, soft skills    |
| Reconversion         | Budget outplacement mobilisable en cas de suppression de poste      |

## Pratiques et recommandations

**Encourager les salariés** à utiliser pleinement leur allocation de formation pour développer des compétences en lien avec la transformation digitale. Les banques qui investissent dans l'upskilling réduisent les risques de licenciement économique et fidélisent les talents.

**Anticiper les évolutions métiers** en identifiant les fonctions susceptibles d'être impactées par l'automatisation et en proposant des parcours de reconversion en amont. La co-responsabilité employeur/salarié implique une démarche proactive des deux parties.

**Documenter les compétences acquises** par les salariés dans le cadre de leur allocation de formation pour valoriser la montée en compétences et faciliter les évolutions de classification.

## Cadre juridique

Les textes suivants encadrent la formation professionnelle dans le contexte de la digitalisation.

| Référence   | Objet   |
|---|---|
| <b>CCT Banques 2024-2026</b>                            | Budget formation, allocation individuelle, outplacement |
| <b>Art. <u>L.162-12</u>, par. 4, 2° Code du travail</b> | Politique de formation dans la convention collective    |
| <b>Art. <u>L.162-12</u>, par. 4, 1° Code du travail</b> | Organisation du temps de travail et souplesse           |

La CCT 2024-2026 marque une **accélération** de la prise en compte des enjeux digitaux par rapport aux conventions précédentes. L'extension de la présomption d'acquisition de compétences de 8 à 10 ans reconnaît que la montée en compétences dans un environnement en mutation rapide nécessite un accompagnement plus long. Le budget d'outplacement constitue un filet de sécurité conventionnel en cas de suppression de poste liée à l'automatisation.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.