



Réponse à la consultation de l'AMF sur le projet de certification professionnelle des acteurs de marché

Les professionnels de la gestion d'actifs partagent pleinement le souci exprimé dans le rapport de l'AMF de l'importance que les prestataires de services en investissement emploient **un personnel qualifié** disposant des connaissances et de l'expertise requise pour exercer les responsabilités qui lui sont confiées. Ils n'ont d'ailleurs naturellement pas attendu ce rapport pour mettre en place des formations, tant internes qu'organisées au niveau de l'AFG dans le cadre du "PRAM", validées pour la plupart d'entre elles par des contrôles répondant en cela à la directive MIF et aux recommandations du rapport Delmas- Marsalet.

Aussi les sociétés de gestion comprennent-elles les motivations qui ont conduit les réflexions du groupe de travail, et en particulier **l'objectif que les acteurs clés du marché disposent du socle minimal de compétences indispensables, en particulier en matière de connaissance de la réglementation, au bon exercice de leurs fonctions.**

Les sociétés de gestion, déjà sur réglementées, souhaitent cependant avoir l'assurance que le dispositif envisagé ne se juxtaposerait pas à ce qu'elles ont déjà entrepris au sein de leurs établissements, et que sa mise en place n'aurait pas, particulièrement en cette période de crise qui nécessite une mobilisation intégrale de toutes les compétences au quotidien, **des répercussions importantes en terme de coûts, d'organisation et de temps.** C'est pourquoi elles proposent que **le dispositif ne soit dans un premier temps mis en œuvre que pour les PSI non SGP**, nombre d'entre elles nous semblant d'ailleurs l'appeler de leurs vœux.



I. Les sociétés de gestion souhaitent que des éclaircissements soient apportés sur certains points clés.

1. Il n'y a pas d'analyse coûts/avantages de la mise en place du projet. La plupart des sociétés de gestion interrogées craignent que les coûts soient inévitablement forts (malgré les clauses de grand-père etc.) et les seconds indiscernables. Beaucoup s'interrogent aussi sur certaines conséquences concrètes de la mise en place du projet : la tenue de registres des salariés notamment nécessiterait à elle seule une organisation très lourde donc très onéreuse et ne paraît pas devoir s'imposer.

2. De nombreuses interrogations subsistent autour du projet de certification internationale, que l'on ne peut qu'approuver même si l'on n'en voit pas toujours l'utilité, mais qui semble irréaliste en l'état actuel des choses. Des assurances dans cette direction ont-elles été obtenues ? **Des contacts concrets ont-ils été notamment pris** avec la City en vue de parvenir à un accord bilatéral ?

Certains professionnels s'interrogent également sur l'efficacité des équivalences **internationales** dans la mesure où les personnes allant travailler à l'étranger devront certainement en tout état de cause passer des examens liés aux spécificités locales.

Certains soulignent aussi que la volonté de donner à ce projet une dimension internationale ne doit pas faire obstacle à ce que l'évaluation d'un professionnel exerçant en France soit effectuée en Français.

Enfin la profession craint qu'en démarrant trop tôt par rapport à nos voisins européens, qui n'ont rien entrepris à ce jour, notre dispositif soit *in fine* en décalage par rapport à ce qui sera fait au niveau européen, ce qui ferait subir inévitablement des pertes de temps considérables et des coûts importants.

3. Les fonctions retenues, six métiers en tout, sont très vastes et insuffisamment définies. Elles englobent des activités très différentes et passent sous silence certains métiers.

Quelle est la cible ? Ceux qui sont en contact avec les clients ? Ceux qui interviennent sur les marchés ? Cela n'apparaît pas clairement.

Ainsi **la fonction « vendeur »** englobe des univers très différents : les clients de détail, les institutionnels, le placement privé. **Tous les vendeurs, quelque soit le canal**

(brokers en ligne, CIF, vendeurs de contrats d'assurance-vie etc.) seraient-ils concernés ?

4. Les Responsables des ressources humaines s'interrogent sur les répercussions de ce projet **au regard du droit du travail**. Que se passerait-il, notamment, si une personne embauchée dans l'entreprise et satisfaisant à tous les critères de l'embauche, échouait à l'examen ?

II. Les sociétés de gestion émettent en conséquence des propositions concrètes :

1. Aligner les certifications internes avec les certifications externes en les rendant passeportables d'un établissement à l'autre.

La profession souhaite que la vérification des connaissances réalisée en interne, dans la mesure où elle est effectuée selon une procédure formalisée, ait la même légitimité que la certification externe. Or, dans le rapport, seule l'obtention de « l'examen externe certifié » permet à un professionnel d'aller d'un établissement à un autre sans avoir à repasser d'examen. Cela crée une situation d'iniquité et risque même de freiner la mobilité interentreprise. L'AFG demande à ce que **les examens internes aient la même valeur que la certification externe** et soient, de ce fait **passeportables d'un établissement à un autre**.

2. Ne pas désactiver la clause de grand père en cas de changement d'entreprise.

Les professionnels souhaitent que la clause de grand père, dont bénéficient tous les professionnels en place, s'applique également à **toute personne changeant de société et ayant acquis une expérience professionnelle de deux ans minimum**.

3. Prévoir un délai d'un an pour le passage de l'examen.

Les professionnels recommandent un délai d'un an à compter de la prise de fonction du nouvel arrivé dans l'entreprise : cela lui donnera le temps de se former et de s'inscrire à un examen dont les sessions ne seraient pas rapprochées.

Il est aussi suggéré que la date de mise en œuvre du projet soit repoussée à octobre 2011, pour laisser aux universités le temps d'intégrer dans leurs cursus une formation et la vérification des connaissances.

4. Gouvernance : bien associer les professionnels par l'intermédiaire des associations à l'élaboration des programmes

Les professionnels demandent à être associés à l'élaboration du contenu ainsi qu'à la pondération des différents sujets retenus. La prise en compte des formations professionnelles existantes, du type PRAM, devrait notamment être prévue.

Si les connaissances sur les marchés sont très développées dans le projet actuel, certains sujets nous semblent très négligés : ainsi les « instruments de la gestion collective » sont affectés d'un coefficient 2, alors que certains thèmes - directive abus de marché (coef. 3), qui peuvent apparaître bien éloignés des préoccupations d'un vendeur d'agence, sont affectés de coefficients équivalents ou même supérieurs. Autre exemple : l'aperçu de la fiscalité des particuliers. Elle est au même niveau d'exigence que les connaissances relatives aux standards comptables internationaux et les principales différences entre régulation US et EU. Il faut à l'évidence que, outre un « tronc commun », soient prises en compte les spécificités des différents métiers.



La formation représente **un enjeu majeur** pour les sociétés de gestion qui en sont toutes convaincues. Le rapport sur la certification professionnelle des acteurs de marchés va dans cette direction, mais sa mise en œuvre à ce stade, dans la mesure où il englobe des populations très hétérogènes, et nombreuses et, où il laisse des zones de flou très importantes, risquerait d'avoir les effets contraires aux objectifs escomptés.

C'est pourquoi les sociétés de gestion souhaitent que le **dispositif soit dans un premier temps mis en œuvre pour les seules PSI non SGP.**

Ce n'est qu'après réalisation d'une étude d'impact prenant en compte et les résultats de cette expérimentation et les spécificités de notre métier, qu'il serait décidé de lui étendre ou non le dispositif de "certification".

Le collège serait donc saisi à nouveau de la question, 18 mois après l'entrée en vigueur de la mesure pour les PSI non SGP.