

Convention collective nationale
IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 22 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150870M
IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Les lois n° 2004-231 du 4 mai 2004 et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, ont pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Les partenaires sociaux du Crédit mutuel considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à ces évolutions et qu'elle constitue un élément essentiel dans la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines ambitieuse et dynamique.

C'est pour l'avoir compris tôt que le Crédit mutuel a su s'adapter aux évolutions professionnelles, économiques, technologiques ou réglementaires que son environnement n'a cessé de lui imposer.

C'est pour permettre aux salariés du Crédit mutuel de bénéficier de ces nouveaux dispositifs tout en les adaptant aux spécificités du Crédit mutuel que les signataires du présent accord s'accordent sur son contenu.

Les signataires s'inscrivent dans l'orientation de la loi et de l'accord national précité.

Ces textes obligent les partenaires sociaux à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un moyen efficace de maintenir les salariés dans l'emploi en accroissant leurs qualifications et leurs compétences.

La formation professionnelle permet en outre aux salariés de réaliser dans le cadre des besoins de l'entreprise leurs projets d'évolution personnelle et professionnelle, source de reconnaissance et de promotion sociale.

Ils considèrent la formation professionnelle comme un outil primordial au service de la réussite du Crédit mutuel et de ses salariés, par la poursuite de son adaptation aux évolutions du marché et des technologies, aux défis de la concurrence, aux attentes des sociétaires et clients, aux évolutions démographiques.

Ils garantissent l'égalité d'accès aux actions de formation à toutes les catégories de salariés, notamment au regard du principe de l'égalité professionnelle.

Ils s'engagent à favoriser la formation professionnelle par le recours aux contrats de professionnalisation, notamment pour l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et par les périodes de professionnalisation pour les salariés de retour dans l'entreprise suite à une absence de longue durée et les salariés de plus de 45 ans afin de leur permettre de poursuivre une évolution de carrière positive.

Ils garantissent aux bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Enfin, ils estiment qu'une politique de formation professionnelle susceptible de répondre aux enjeux ainsi identifiés doit s'appuyer sur des dispositifs dont la convergence entre les intérêts du salarié et de l'entreprise doit constituer le principe directeur.

L'effort financier consenti par le Crédit mutuel en matière de formation l'autorise à attendre des salariés bénéficiaires une implication de nature à rendre les parcours mis en œuvre utiles pour eux même, mais également pour l'ensemble du groupe.

Ainsi, la formation professionnelle devient un thème privilégié de la négociation sociale au sein du Crédit mutuel.

L'ensemble des dispositions prévues au présent accord a un double objectif : d'une part, poser les bases au niveau de la branche Crédit mutuel d'une formation professionnelle tout au long de la vie, d'autre part, faciliter la mise en œuvre et le développement des politiques de formation professionnelle élaborées dans les fédérations du Crédit mutuel.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 16 mai 2006 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Référence à la convention de branche

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

CHAPITRE II

INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES

Section 1

Institutions représentatives du personnel

Article 2

Compétence traditionnelle

Les institutions représentatives du personnel occupent une place reconnue dans le domaine de la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées tous les ans sur le plan de formation et sur l'exécution de celui de l'année écoulée.

Elles sont également informées sur l'utilisation des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les institutions représentatives du personnel participent à l'information des salariés sur les différents dispositifs de formation ouverts dans l'entreprise.

Les recommandations de la commission paritaire nationale de l'emploi et les travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel sont communiqués aux institutions représentatives du personnel.

Section 2

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 3

Création et fonctionnement de la CPNE

Une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est créée.

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné parmi les représentants de la délégation des employeurs. Le secrétariat de la CPNE est tenu par la direction des ressources humaines de la confédération nationale du Crédit mutuel.

La CPNE se réunit deux fois par an, ou plus si nécessaire, à l'initiative de son président. Elle se réunit pour la première fois dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord.

En plus des deux réunions annuelles ordinaires, la CPNE peut également se réunir sur demande d'une majorité en nombre des organisations syndicales.

Les décisions de la CPNE sont prises par consensus.

Chaque fois que ce mode opératoire s'avère inadapté la délégation syndicale est réputée avoir approuvé la décision proposée, lorsqu'une majorité en nombre des organisations syndicales représentées à la CPNE ne s'y est pas opposée.

Dans l'hypothèse où les règles de fonctionnement mentionnées ci-dessus s'avéreraient insuffisantes, la CPNE élaborera un règlement intérieur d'application.

Les règles relatives au temps passé par les représentants syndicaux en réunion de la CPNE, ainsi que celles concernant le remboursement des frais de déplacement, sont celles applicables aux réunions de la commission paritaire confédérale.

Article 4

Compétences de la CPNE

La CPNE a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche Crédit mutuel sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation en s'appuyant sur l'observatoire des métiers du Crédit mutuel.

Elle a également un rôle d'étude et de préconisation en matière de formation professionnelle et plus généralement de promotion de la formation des salariés du Crédit mutuel.

La CPNE examine au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications existant au sein du Crédit mutuel.

Elle définit l'orientation et les priorités à mettre en œuvre dans les politiques de formation, notamment au regard des qualifications poursuivies et des publics concernés.

Elle définit les diplômes, les titres et les qualifications professionnelles à développer prioritairement dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Elle détermine, en relation avec l'organisme paritaire collecteur agréé, l'affectation des ressources financières entre les différents dispositifs de formation professionnelle.

Elle précise les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers et de niveaux.

Elle est destinataire chaque année des plans de formation exécutés dans la branche avec leur bilan de réalisation. Elle évalue la réalisation des actions prioritaires qu'elle a préconisées.

Elle est destinataire d'une copie des accords fédéraux conclus sur la base du présent accord.

Les recommandations de la CPNE sont adressées à l'ensemble des parties concernées, les directions des ressources humaines, les institutions représentatives du personnel et les salariés par l'intermédiaire de leurs représentants.

La CPNE peut également élaborer des recommandations pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les différentes catégories de salariés.

Pour assumer sa mission, la CPNE bénéficie des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel dont elle assure le pilotage, fixe le programme de travail et l'orientation des études.

Section 3

Observatoire des métiers du Crédit mutuel, des qualifications et de l'égalité professionnelle du Crédit mutuel

Article 5

Création et mission de l'observatoire des métiers

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Crédit mutuel est créé.

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers existant au sein du Crédit mutuel.

L'observatoire procède à des études sur demande de la CPNE.

L'observatoire peut se faire assister par des personnes extérieures qualifiées ou se rapprocher d'autres observatoires des métiers.

Sur demande de la CPNE, l'observatoire étudie également les caractéristiques démographiques des salariés du Crédit mutuel telles que l'âge, le niveau de formation initiale, la fonction, le sexe ou l'ancienneté.

Le financement des activités de l'observatoire s'effectue sur des fonds confédéraux. A l'issue de sa première année de fonctionnement, les partenaires vérifient s'il est nécessaire de lui allouer un budget propre.

Article 6

Composition de l'observatoire

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche Crédit mutuel désigne un membre titulaire et un membre suppléant à l'observatoire des métiers. Le membre suppléant ne siège qu'en l'absence du membre titulaire.

Les structures employeurs sont représentées à l'observatoire par autant de représentants que la délégation syndicale.

L'observatoire organise le rythme de ses réunions et de ses travaux en fonction de la nature des demandes formulées par la CPNE.

L'observatoire présente ses travaux à la CPNE qui les valide et en assure la diffusion.

Section 1

Contrat de professionnalisation

Article 7

Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est accompagné tout au long de son cursus. Cet accompagnement s'effectue selon des modalités définies dans chaque fédération et peut, le cas échéant, être assumé par un tuteur.

Le parcours du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. A cet effet, l'employeur détermine avec le salarié et son tuteur, en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Article 8

Bénéficiaires et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert en priorité aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Chaque fois que les besoins et les postes à pourvoir le permettent, une attention particulière est accordée aux jeunes et aux demandeurs d'emploi sans qualification, seniors ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Article 9

Exécution du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 18 mois.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée à 24 mois dans les cas suivants :

- en application des dispositions légales prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail concernant les publics nouveaux ou prioritaires ;
- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée pour les embauches de jeunes diplômés et de salariés âgés de plus de 50 ans afin d'acquérir la qualification de chargé de clientèle.

La durée des actions de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La limite de 25 % peut être dépassée en concertation avec l'OPCA et dans le respect des orientations définies par la CPNE.

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans est égale à 70 % de la rémunération annuelle minimale applicable dans l'entreprise à la classification de leur emploi, qui doit être en relation avec l'objectif de qualification professionnelle poursuivie.

Cette rémunération passe à 80 % lorsque le salarié est titulaire d'un baccalauréat, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent.

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 26 ans est égale à 85 % de la rémunération annuelle minimale correspondant à la classification de leur emploi, sans pouvoir être inférieur au Smic.

Section 2

Apprentissage

Article 10

Contrat d'apprentissage

Les signataires du présent accord estiment que l'apprentissage peut s'avérer une voie de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, une voie de recrutement ou une filière diplômante.

La durée du contrat d'apprentissage est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre les parties, être suspendu pour la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de cette suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

CHAPITRE IV

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DU SALARIÉ

Section 1

Plan de formation

Article 11

Outil au service des salariés

Le plan de formation assure le maintien, l'adaptation et le développement des compétences professionnelles des salariés.

Le plan de formation précise la nature des formations proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les actions de formation relevant de la première catégorie sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de développement des compétences peuvent avec l'accord écrit du salarié se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an (5 % du forfait pour les salariés au forfait). Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et n'engendrent ni repos compensateur ni majoration.

Les heures de formation réalisées hors temps de travail entraînent le versement par l'entreprise au profit du salarié d'une allocation formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

L'allocation formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les frais de formation, ainsi que les frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles.

Article 12

Evolution des modalités de formation et formations ouvertes et à distance (FOAD)

Les signataires du présent accord rappellent les possibilités pour les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel d'avoir recours, en complément des actions de formation classiques en mode présentiel, aux actions de formation entrant dans la catégorie des formations ouvertes et à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

La CPNE examine les différentes modalités de mise en œuvre de la FOAD.

Section 2

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 13

Principes directeurs du DIF

Le DIF permet à l'initiative du salarié de devenir acteur de son évolution professionnelle.

Le DIF s'inscrit dans un schéma d'ensemble dont il ne constitue que l'un des dispositifs. De ce fait, des articulations particulières et originales peuvent être élaborées par les entreprises afin de rendre complémentaires les différents outils à leur disposition : DIF, période de professionnalisation, plan de formation, CIF...

Le choix de la formation suivie au titre du DIF est à l'initiative du salarié et fait l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Ce choix tient compte, dans toute la mesure du possible, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 18 du présent accord.

Sans préjudice de la liberté du salarié dans le choix de l'action de formation qu'il souhaite suivre, ce choix peut porter sur une action prévue au plan de formation ou jugée prioritaire par la CPNE.

Le DIF peut être mobilisé pour réaliser un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 14

Bénéficiaires du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulable sur 6 ans. Le maximum de droit individuel à formation dont peut bénéficier un salarié est de 120 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'un droit individuel à la formation calculé proportionnellement à son temps de travail.

Lorsque le salarié effectue un temps partiel au moins égal à 80 % d'un temps plein, son droit est aligné sur celui d'un salarié à temps plein.

Tout salarié à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les périodes de suspension du contrat de travail, en raison de la maladie, d'une maternité ou d'un accident du travail sont sans incidence sur les droits du salarié.

Les suspensions du contrat de travail liées à l'accomplissement par le salarié d'un projet personnel n'ouvrent pas droit au DIF.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'un DIF conformément aux dispositions légales, et notamment l'article L. 913-15 du code du travail qui exige une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Article 15

Mise en œuvre du DIF

Le DIF peut être mis en œuvre pendant le temps de travail ou hors temps de travail. Il donne lieu à un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les frais de formation, d'hébergement, de transport et, le cas échéant, l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur. Ils sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque le DIF est mis en œuvre hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Le salarié qui souhaite bénéficier du DIF en fait la demande selon les modalités applicables dans son entreprise. Cette demande précise l'action envisagée.

A compter de la réception de la demande du salarié, l'employeur dispose de 1 mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas de refus, le salarié bénéficie à son initiative d'un entretien avec sa DRH pour obtenir les explications souhaitées.

Lorsque la demande du salarié est refusée deux années de suite, il bénéficie d'une prise en charge prioritaire de son action de formation par le FONGECIF.

Les employeurs soumis aux dispositions du présent accord peuvent prévoir des mécanismes d'octroi anticipé du DIF, selon des modalités qu'il leur appartient de définir unilatéralement ou par négociation.

Article 16

Portabilité légale et transférabilité conventionnelle du DIF

Portabilité légale du DIF

Au titre des articles L. 6323-18 et suivants du code du travail, le salarié peut bénéficier du solde de ses droits au DIF acquis auprès de son précédent employeur.

Transférabilité conventionnelle du DIF

Cas du salarié issu d'un employeur relevant de la branche Crédit mutuel et embauché par un employeur soumis à la même convention collective de branche (mobilité intra-branche Crédit mutuel) : lorsque le salarié quitte l'entreprise pour rejoindre un autre employeur soumis au présent accord, son droit au DIF est transféré au nouvel employeur.

Article 17

Information des salariés

Une fois par an, l'employeur informe les salariés du nombre d'heures mobilisables au titre du DIF.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise à l'initiative de l'employeur, celui-ci l'informe sur ses droits au DIF conformément à la loi.

Section 3

Périodes de professionnalisation

Article 18

Définition et principes directeurs

Les périodes de professionnalisation sont des périodes de formation professionnelle dont peuvent bénéficier les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles favorisent l'adaptation des salariés et leur maintien dans l'emploi. Elles sont mises en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation s'articulent avec les autres dispositifs de formation professionnelle (le DIF ou le plan).

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre à un besoin réel des salariés bénéficiaires et répondre aux priorités fixées par la CPNE ou le plan de formation de l'entreprise. Ces périodes se déroulent en principe sur le temps de travail.

Les besoins des salariés bénéficiaires sont déterminés avec la DRH et la hiérarchie, notamment au cours de l'entretien professionnel.

Une période de professionnalisation se termine par l'évaluation des qualifications acquises.

Article 19

Salariés bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes dans le cadre des priorités définies par la CPNE, et notamment :

- aux salariés présentant un risque d'inadaptation ou de qualification insuffisante au regard de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés devant satisfaire une mobilité professionnelle en vue d'un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences ;

- aux salariés qui ont 20 ans d'activité professionnelle ou 45 ans et plus sous réserve qu'ils justifient de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ou plus de 1 an d'ancienneté au Crédit mutuel ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental ;
- aux salariés qui n'ont bénéficié d'aucune action de formation depuis 5 ans ;
- aux salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux salariés handicapés.

CHAPITRE V

OUTILS INDIVIDUELS

Section 1

Accompagnement des salariés

Article 20

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Quand l'entreprise est soumise à une disposition conventionnelle qui prévoit déjà un entretien obligatoire entre le salarié et sa hiérarchie, les deux entretiens ne se cumulent pas.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les besoins en formation du salarié et les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner pour maîtriser l'emploi ou réussir une évolution professionnelle. Le salarié précise ses souhaits en matière de formation.

L'employeur et le salarié étudient les actions de formation envisageables en respectant, dans toute la mesure du possible, la cohérence entre les orientations du projet professionnel du salarié et les caractéristiques de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

L'employeur et le salarié déterminent dans quel cadre s'effectuera la formation envisagée (DIF, période de professionnalisation, CIF...).

Un document écrit et cosigné retrace l'essentiel des échanges, positions et propositions émises lors de cet entretien.

Article 21

Entretien de deuxième partie de carrière

Conformément aux dispositions légales et aux modalités conventionnelles stipulées à l'article 5 de l'accord-cadre du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans la branche Crédit mutuel, il est prévu pour les salariés, à partir de 45 ans, un entretien professionnel spécifique de deuxième partie de carrière. Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Article 22

Accompagnement tutoral

Les signataires du présent accord souhaitent favoriser l'accompagnement du salarié, notamment par un tuteur ou toute autre forme d'accompagnement.

A l'égard des jeunes collaborateurs, l'accompagnement permet d'accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

La CPNE est compétente pour définir les conditions de prise en charge par l'OPCA des coûts liés aux actions de préparation et de formation à la fonction de tuteur ainsi que ceux liés à l'exercice de la mission.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat.

Section 2

Dispositifs complémentaires

Article 23

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il s'inscrit dans une démarche personnelle et est à l'initiative du salarié qui peut choisir de le mettre en œuvre dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Toutefois, il est souhaitable que sa mise en œuvre découle d'une concertation entre le salarié et l'employeur, notamment au cours de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences peut déboucher sur une action de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée prioritairement par l'organisme collecteur agréé. Il peut également être mis en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation. Selon le cas, il s'effectue pendant ou hors temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail, sauf impératif de service dûment justifié et pour une durée qui ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

Article 24

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

A l'instar du bilan de compétences, la VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non.

La VAE est effectuée prioritairement dans le cadre du congé individuel de formation. Elle peut également être effectuée dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la VAE, l'employeur veillera à l'information des salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel peuvent en outre mettre en œuvre différentes démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés souhaitant accéder au dispositif de la VAE.

Article 25

Passeport orientation et formation

Le présent article s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables à la date de signature du présent accord et dans la perspective d'un décret à paraître déterminant les modalités de mise en œuvre de l'article L. 6315-2 du code du travail relatif au passeport orientation et formation.

Le passeport orientation et formation permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues. Propriété du salarié et actualisé par celui-ci, le passeport lui permet de l'accompagner tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours, et notamment lorsque sont envisagées des mobilités et évolutions professionnelles.

Dès lors qu'un modèle de passeport orientation et formation est mis à la disposition des salariés par les pouvoirs publics, les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel aideront les salariés qui le souhaitent à constituer leur passeport orientation et formation, notamment en le complétant par les différentes formations qu'ils suivront dans le cadre de l'entreprise.

CHAPITRE VI

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 26

Egalité hommes-femmes

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, la CPNE peut élaborer des recommandations sur la base des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel.

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et donner aux femmes et aux hommes des possibilités de promotion équivalentes.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées à leur situation familiale.

Article 27

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation et le développement des compétences des personnes handicapées, gage de réussite de leur insertion professionnelle.

Dans cette perspective, la CPNE peut élaborer des recommandations en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les salariés handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 28

Dispositions financières

Les pratiques au sein du Crédit mutuel ne sont pas uniformes et toutes les entités soumises au présent accord ne versent pas leur participation à la formation professionnelle (alternance) au même réseau collecteur.

Les parties signataires conviennent de la possibilité pour chaque entité soumise au présent accord de verser sa participation à la formation professionnelle (alternance) à l'OPCA de son choix.

Article 29

Durée, portée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

La CPNE, selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir, effectuera une fois par an une analyse de l'application du présent accord afin de disposer d'un bilan de réalisation.

Article 30

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 31

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, dont une version en support papier et une sur support électronique, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

FSPBA CFE-CGC ;

Fédération française des syndicats de banque et établissements financiers CFDT ;

Union nationale des syndicats du Crédit mutuel CFTC ;

Le SNB CFE-CGC.