

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

Accord du 15 décembre 2020

relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle

NOR : ASET2150257M

IDCC : 1468

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CNCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

CFTC Crédit Mutuel,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour ambition de permettre aux entreprises d'être plus performantes, tout en renforçant les droits des salariés en matière de formation tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer et développer leurs compétences.

Cette loi poursuit comme objectif de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés par la rénovation et la simplification des dispositifs d'accès à la formation.

Les partenaires sociaux de la branche du Crédit Mutuel considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face aux évolutions de la société 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.

Afin de permettre aux salariés du Crédit Mutuel de bénéficier de ces nouveaux dispositifs en les adaptant aux spécificités de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent accord, décliner dans leur branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans leurs engagements de négociation triennale prévus au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels.

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 réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès aux actions de formation à toutes les catégories de salariés, notamment au regard du principe d'égalité professionnelle. À ce titre, le suivi des données sociales au sein de la branche du Crédit Mutuel atteste des efforts consentis par les groupes et fédérations de Crédit Mutuel tant en ce qui concerne le taux d'accès global que l'égalité d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, que ce soit en termes de genre, d'âge ou de catégorie socio-professionnelle.

Ils s'engagent à favoriser la formation professionnelle par le recours aux contrats de formation par alternance, notamment pour l'insertion des jeunes de moins de 30 ans.

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.

La formation professionnelle demeure 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 par les employeurs au sein de la branche du Crédit Mutuel.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 22 septembre 2015 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Champ d'application de l'accord

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 que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

Chapitre I^{er} Politique de développement des compétences au sein de la branche

Section 1 Acteurs de la branche

Article 1^{er} | Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 1.1 | Création et fonctionnement de la CPNE

Une commission paritaire nationale de l'emploi a été créée au sein de la branche du Crédit Mutuel.

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée de 2 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 alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et les représentants des organisations patronales. Le secrétariat de la CPNE est tenu par la personne en charge des relations sociales au sein de la Confédération nationale du Crédit Mutuel.

La CPNE se réunit quatre fois par an, ou plus si nécessaire, à l'initiative de son président.

En plus des quatre réunions annuelles ordinaires, la CPNE peut également se réunir sur demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en application de la mesure d'audience des organisations syndicales représentatives déterminée, par cycle de 4 ans, par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

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, en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en application de la mesure d'audience des organisations syndicales représentatives déterminée, par cycle de 4 ans, par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

La CPNE élaborera un règlement intérieur.

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 1.2 | 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 précise les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers et de niveaux. Au-delà, la CPNE détermine tous les deux ans le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé au sein de la branche.

Elle est destinataire chaque année d'une synthèse des orientations pour l'année à venir des plans de développement des compétences des employeurs de la branche Crédit Mutuel. Ces derniers lui fournissent les éléments nécessaires afin qu'elle évalue la réalisation des actions prioritaires qu'elle a préconisées et/ou décidées.

Elle est destinataire d'une copie des accords collectifs d'entreprise et de groupe conclus dans le champ d'application du présent accord en matière de formation professionnelle.

La CPNE élabore pour les métiers de la branche des certifications professionnelles telles que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de compétence professionnelle (CCP). La CPNE veille à ce que les CQP de la branche soient enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle en garantit les conditions de délivrance et en assure la promotion.

Article 1.3 | Relations avec les autres acteurs

Les recommandations et/ou 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.

Compte tenu de l'absence de personnalité juridique de la CPNE, les signataires confient à la Confédération nationale du Crédit mutuel (CNCM) le soin d'agir au nom et pour le compte de la CPNE lorsque la réalisation d'un acte juridique, tel que la conclusion d'un contrat, est nécessaire pour la réalisation de ses missions en matière de certification. La CNCM agit en toutes circonstances sur instruction de la CPNE, et lui rend compte de tous les actes qu'elle réalise dans ce cadre.

La CPNE bénéficie par ailleurs de l'appui technique de l'opérateur de compétences Atlas, notamment dans le domaine de l'alternance pour la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Elle communique ses décisions à la SPP Crédit Mutuel et assure avec cette instance le suivi des politiques de formation et d'apprentissage.

Enfin, elle a vocation à interagir avec l'ensemble des instances paritaires de l'opérateur de compétences Atlas et plus particulièrement la section paritaire professionnelle Crédit Mutuel, ainsi que l'ensemble des commissions paritaires transversales, (à savoir : la CPT « entreprises de moins de 50 salariés », la CPT « alternance », la CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences », la CPT « publics spécifiques », la CPT « contrôle financier et conformité », la CPT « certification », la CPT « prospective et transformation des métiers »).

Article 2 | Observatoire des métiers du Crédit Mutuel des qualifications et de l'égalité professionnelle du Crédit Mutuel

Article 2.1 | Création et missions de l'observatoire des métiers

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Crédit Mutuel a été créé au sein de la branche du Crédit Mutuel.

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers existant au sein du Crédit Mutuel en tenant notamment compte :

- des évolutions règlementaires et technologiques ;
- des évolutions des besoins des clients ;
- des facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les qualifications et les compétences ;
- de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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 et analyse et présente les différents métiers et leur évolution.

L'observatoire peut se faire assister par des personnes extérieures qualifiées ou se rapprocher d'autres observatoires des métiers, ainsi que de la commission paritaire transversale « prospective et transformation des métiers » constituée au sein de l'opérateur de compétences ATLAS pour favoriser la complémentarité et la transversalité des travaux menés par les autres observatoires.

Il peut en outre bénéficier d'un appui de l'opérateur de compétences dans la réalisation des travaux de mesure de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire ont vocation à être prises en charge par l'opérateur de compétences.

Compte tenu de l'absence de personnalité juridique de l'observatoire, les signataires confient à la Confédération nationale du Crédit Mutuel (CNCM) le soin d'agir au nom et pour le compte de l'observatoire lorsque la réalisation d'un acte juridique, tel que la conclusion d'un contrat, est nécessaire pour la réalisation de ses missions. La CNCM agit en toutes circonstances sur instruction de l'observatoire, et lui rend compte de tous les actes qu'elle réalise dans ce cadre.

Article 2.2 | Composition de l'observatoire

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche Crédit Mutuel désigne 2 membres à l'observatoire des métiers.

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.

Article 3 | Opérateur de compétences ATLAS

Les entreprises de la branche Crédit Mutuel relèvent de l'opérateur de compétences ATLAS agréé depuis le 1^{er} avril 2019 par arrêté ministériel en date du 29 mars 2019.

L'opérateur de compétences a pour mission de prendre en charge :

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Au-delà de ses missions de financement, l'opérateur de compétences a également pour rôle :

- d'apporter un appui technique à la branche du Crédit Mutuel pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance, certifier les compétences, accompagner le développement de l'alternance ainsi que d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
- de gérer les éventuelles contributions supplémentaires (conventionnelles et/ou volontaires) ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Section 2 Orientations de la branche

Article 4 | *Accompagner le développement des compétences par le soutien aux dispositifs d'accès à la formation*

À l'heure d'un bouleversement inédit de l'économie en général et de l'activité bancaire en particulier, les employeurs de la branche Crédit Mutuel sont amenés à poursuivre leur stratégie de diversification de leurs métiers en renforçant leur positionnement de banque multiservices et la transformation technologique au service des hommes et des territoires.

Dans ce contexte, le Crédit Mutuel accorde une importance particulière à la formation professionnelle en y consacrant un investissement humain et financier significatif. L'accompagnement des femmes et des hommes à la transformation digitale associée à un accroissement des normes réglementaires du secteur bancaire et à la diversification des produits et services est porté par un plan de développement des compétences individuelles et collectives « nouvelle génération ».

La politique de formation mise en œuvre au sein de la branche Crédit Mutuel intègre également une démarche de création de certifications reconnues, dans l'intérêt de ses salariés, afin de renforcer leur employabilité voire de favoriser leur mobilité.

Ces orientations incitent aussi les employeurs de la branche à concentrer leur attention sur les publics qui ont plus particulièrement besoin de sécuriser leur parcours professionnel et ayant, le cas échéant, un besoin accru d'accompagnement pour adapter leurs compétences.

Il s'agit de donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, pour créer ou saisir les différentes opportunités qui peuvent se présenter et se protéger contre une obsolescence des compétences.

Rendre la formation professionnelle accessible et opérationnelle, suppose d'accompagner cette liberté individuelle tout en portant collectivement la promotion de la formation.

Article 5 | Sécuriser et valoriser les parcours professionnels par la création de certifications

La branche Crédit Mutuel s'est lancée depuis 3 ans dans une politique de création de certifications.

Cette démarche de création de certifications permettra de proposer à terme aux salarié(e)s tout à la fois des certifications métiers (CQP [Certificat de qualification professionnelle]) et des certifications transversales aux métiers (CCP [Certificat de compétences professionnelles]). Par ailleurs les certifications enregistrées par France compétences au RNCP sont accessibles via le compte personnel de formation favorisant ainsi la capacité de construire son parcours professionnel.

Les certifications « métiers » ou certification de qualification professionnelle (CQP) permettent de favoriser la mobilité tant au sein de la branche Crédit Mutuel que dans l'ensemble du secteur bancaire.

À la date de signature du présent accord les certifications « métiers » suivantes ont été enregistrées ou en cours d'instruction auprès de France compétences :

CQP CCPRO, enregistré au RNCP en décembre 2018.

CQP CAE, enregistré au RNCP en juillet 2020.

CQP CCPART, en cours.

CQP CGP, en cours.

CQP « Directeur », en cours.

Ces CQP attestent « officiellement » la maîtrise de compétences, labellisent le professionnalisme des salariés et contribuent à leur employabilité. Ils conduisent à la maîtrise d'un « emploi repère » de la branche et s'intègrent à une cartographie globale des métiers du réseau favorisant ainsi les passerelles entre ces métiers.

Afin de favoriser l'individualisation des parcours de formation des salariés au regard de leurs prérequis et éventuelles compétences d'ores et déjà acquises, les partenaires sociaux invitent les organismes de formation habilités par la CPNE de la branche à adapter le cas échéant la durée des parcours de formation préparant à l'obtention des CQP, notamment à l'appui d'un test de positionnement préalable réalisé auprès des salariés concernés.

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet enfin de valoriser ces certificats dans une démarche d'atteinte d'une nouvelle qualification.

Ces CQP métiers renforcent aussi l'attractivité de la branche Crédit Mutuel en particulier auprès des jeunes en leur permettant d'obtenir une certification reconnue au RNCP.

Les certifications « transversales aux métiers » (CCP [Certificat de compétences professionnelles]) permettent de certifier des compétences spécifiques communes à plusieurs métiers et non à un seul métier.

La branche Crédit Mutuel a mis en place un certificat de compétences professionnelles digitales (CCP_Digital : le passeport digital) dont l'objectif est de certifier les compétences digitales.

L'ensemble de ces certifications s'adosse à des référentiels de compétences et d'évaluations créés par un groupe de travail et validés par la CPNE.

Article 6 | Ancrer l'alternance (apprentissage, professionnalisation, action de reconversion ou promotion par alternance) comme levier de développement des parcours professionnels

Les signataires du présent accord estiment nécessaire d'accompagner le développement des recrutements en alternance par une politique d'employabilité et de fidélisation des alternants afin notamment :

- de favoriser les recrutements en menant une politique de communication et de promotion de nos métiers ;
- de proposer des compétences spécifiques par le biais d'une offre de formation certifiante ou diplômante ;
- de s'appuyer sur les « maîtres d'apprentissages et tuteurs » en les impliquant dans l'ancrage de l'alternance par le biais de formations ou de certifications.

Chapitre II Plan de développement des compétences

Section 1 Outil de déploiement des orientations stratégiques

Article 7 | Élaboration du plan de développement des compétences dans une perspective globale et durable

Les plans de développement des compétences des fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les employeurs de la branche du Crédit Mutuel veillent ainsi à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, à l'occasion de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM), les partenaires sociaux doivent notamment aborder les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, ainsi que les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF.

Par ailleurs, les comités sociaux et économiques des fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont informés et consultés selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Section 2 Outil de mise en œuvre des actions d'adaptation au poste et de développement des compétences

Article 8 | Modalités de départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences assure le maintien dans l'emploi, l'adaptation au poste de travail et, le cas échéant, le développement des compétences professionnelles des salariés.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation conduites dans le cadre du plan de développement des compétences, dites non obligatoires, peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et dans la limite prévue par les dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, 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.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation et au minimum 8 jours avant la formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Section 3 Outil innovant dans ses modalités

Article 9 | *Recours aux formations multimodales*

Dès les années 2000, les entreprises de la branche du Crédit Mutuel ont massivement investi dans des outils de formation à distance innovants (notamment de e-learning) et par ailleurs mis en place des formations en situation de travail.

Les signataires du présent accord rappellent les possibilités pour les employeurs de la branche Crédit Mutuel d'avoir recours, en complément des actions de formation classiques en mode présentiel, aux actions de formation à distance ainsi qu'aux actions de formation en situation de travail (AFEST) dans les conditions définies aux articles suivants.

La mobilisation de toutes ces modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi permet de faciliter l'accès à la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés.

L'opérateur de compétences, dans ses missions d'appui et de conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, dans le déploiement des nouvelles modalités pédagogiques.

Article 9.1 | *Recours aux actions de formation en tout ou partie à distance*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Les formations à distance dispensées sur des dispositifs LMS (Learning Management System) obéissent aux mêmes règles que les formations en présentiel et selon les mêmes modalités prévues à l'article 8 du présent accord concernant leur organisation sur le temps de travail.

Article 9.2 | *Recours aux actions de formation en situation de travail*

En application des dispositions légales et réglementaires, pour pouvoir mettre en place des actions de formation en situation de travail, l'entreprise doit prévoir :

- l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives – distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail – permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation.

Chapitre III Outils de gestion des parcours professionnels

Section 1 Entretien professionnel

Article 10 | *Organisation de l'entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie à tout moment sur sollicitation du salarié et selon une fréquence pouvant être adaptée par accord d'entreprise ou de groupe par les employeurs de la branche du Crédit Mutuel d'au minimum trois entretiens professionnels, y compris l'entretien récapitulatif dans la période légale des 6 ans. 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.

Par ailleurs l'entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. L'entretien peut alors avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Les parties signataires invitent les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à continuer à sensibiliser, voire former autant que de besoin, les salariés exerçant des fonctions d'encadrement et de management à la conduite de l'entretien professionnel.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du salarié.

Ainsi, au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les besoins en formation du salarié et les compétences 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 (CPF, projet de transition professionnelle, action de reconversion).

L'entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Un document écrit et co-signé retrace l'essentiel des échanges, positions et propositions émises lors de cet entretien, une copie en est remise au salarié.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétence d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au registre spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

Article 11 | État des lieux récapitulatif

En application de l'article L. 6315-1, II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'il apparaît qu'au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait droit et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur finance un abondement au CPF du salarié concerné dans les conditions prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les informations communiquées à l'occasion de la consultation sur le plan de développement des compétences devront comprendre le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal ainsi que le nombre de salariés bénéficiaires d'un abondement correctif.

Section 2 Conseil en évolution professionnelle

Article 12 | Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles.

L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le CEP est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail, par les opérateurs régionaux désignés par France compétences (liste en annexe 2) ainsi que par l'APEC pour les cadres et Cap emploi pour les travailleurs handicapés.

Section 3 Bilan de compétences

Article 13 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il est à l'initiative du salarié et s'inscrit dans une démarche personnelle.

Sa mise en œuvre peut néanmoins découler d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment en cours de l'entretien professionnel.

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

Le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre de son CPF.

Section 4 Validation des acquis de l'expérience

Article 14 | Validation des acquis de l'expérience

La VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

La VAE peut être réalisée, sur la demande du salarié, dans le cadre des dispositifs suivants :

- le congé VAE ;
- le plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- le CPF.

Les parties signataires souhaitent voir se développer davantage la VAE et s'engagent pour cela à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

L'employeur veillera à l'information des salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

Les employeurs 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 VAE.

Article 14.1 | Congé VAE

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail, doit demander, une autorisation d'absence à son employeur selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

Article 14.2 | Accompagnement VAE

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une telle prestation est informée sur son organisation et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

Article 14.3 | Participation d'un salarié à un jury VAE

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-42 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret.

Le salarié désigné pour participer à un jury de VAE adresse à son l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du conseil social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés à l'article L. 3142-42 du code du travail n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Conformément à l'article L. 3142-44 du code du travail, un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances concernées ou par l'entreprise.

En cas de prise en charge par l'entreprise, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail.

Section 5 Compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité (CPA) est le réceptacle de différents droits sociaux reconnus à son titulaire. Ouvert à toute personne active d'au moins 16 ans, il se compose de trois comptes :

- le CPF qui est alimenté chaque année en droits à formation ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités bénévoles du titulaire et lui permet l'acquisition de jours de congés ou de droits à formation ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) qui permet aux personnes exposées à certains facteurs de risques professionnels d'obtenir des points notamment pour le financement de droits à formation pour l'exercice d'un emploi moins exposé.

Article 15 | Compte personnel de formation (CPF)

Article 15.1 | Principes directeurs et mobilisation du CPF

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite. Il contribue ainsi à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne, en bénéficiant de formations.

Le CPF est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans les entreprises de la branche du Crédit Mutuel qui souhaite encourager chaque collaborateur à développer ses compétences.

À cet effet la branche incite les entreprises à communiquer sur ce dispositif auprès de leurs salariés et en particulier sur la nécessité de créer leur compte pour préserver leurs droits.

Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour bénéficier d'une action éligible. Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Article 15.2 | Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté en euros au titre de chaque année.

Les salariés ayant un solde d'heures de droit individuel de formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 peuvent utiliser ces heures selon les règles du CPF, à la condition de les avoir inscrites sur leur espace CPF avant le 31 décembre 2020.

Ces heures, ainsi que les heures acquises au titre du CPF jusqu'au 31 décembre 2018, feront l'objet d'une conversion en euros, à hauteur de 15 € par heures.

Alimentation annuelle

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 500 € par année de travail pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année (temps partiel au moins égal à un mi-temps par exemple), jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 5 000 €.

Les salariés réalisant une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail mais n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs reconnus handicapés, bénéficient également d'une alimentation annuelle majorée s'élevant à 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps partiel inférieur à un mi-temps par exemple), le CPF est alimenté au *pro rata temporis* de la durée de travail effectué.

La période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation annuelle.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 5151-9, 7° du code du travail permettent la possibilité d'inscription au CPF de droits comptabilisés en euros pour les proches aidants de personnes en situation de handicap ou de personnes âgées en perte d'autonomie selon des modalités restant à déterminer.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation sont :

Abondements

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation selon les modalités prévues à l'article L. 6323-4 du code du travail.

Les sources de financement possibles de ces heures complémentaires, mentionnées à l'article susvisé du code du travail, étant diversifiées (employeur, titulaire du CPF, opérateur de compétences, Pôle emploi, régions, CNAM, AGEFIPH...), les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à avoir un rôle d'information, voire d'accompagnement si le salarié le souhaite, dans cette démarche de recherche de financement.

Article 15.3 | Mobilisation du CPF

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début

de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus.

L'employeur lui notifie alors sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie dans tous les cas du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 15.4 | Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- 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 :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Article 15.5 | Financement

Les frais pédagogiques afférents à l'action suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite du crédit d'euros disponible sur le CPF du salarié.

Sauf abondement, cette prise en charge se fera dans la limite des droits (euros) inscrits sur le compte du salarié.

Les parties signataires rappellent que les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié à la charge de l'employeur.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Article 16 | *Compte d'engagement citoyen (CEC)*

Le CEC recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire et permet d'acquérir :

- des droits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités ;
- des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits venant alimenter le CPF sont :

- le service civique ;
- la réserve militaire opérationnelle ;
- le volontariat de la réserve civile de la police nationale ;
- la réserve civique et les réserves thématiques qu'elle comporte ;
- la réserve sanitaire ;
- l'activité de maître d'apprentissage ;
- les activités de bénévolat associatif, sous conditions ;
- l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie, sous conditions ;
- le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Il revient à la personne concernée de recenser les activités qu'elle souhaite sur son CEC.

La durée minimale d'activité permettant l'acquisition d'un montant de 240 € sur le CPF est déterminée par les dispositions légales et réglementaires en fonction de l'activité concernée.

Les heures qui avaient été acquises au titre du CEC jusqu'au 31 décembre 2018 sont converties à hauteur de 12 € par heure.

Le montant des droits acquis sur le CPF au titre du CEC est plafonné à 720 €.

Parmi les droits inscrits sur le CPF, seuls ceux acquis au titre de l'engagement citoyen peuvent être mobilisés pour des 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.

Pour les autres formations éligibles, les droits acquis au titre du CEC sont mobilisés après utilisation des droits inscrits sur le CPF.

Section 6 Projet de transition professionnelle

Article 17 | *Conditions de la mobilisation du CPF pour un projet de transition professionnelle*

Le congé individuel de formation (CIF) a été remplacé par la mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (RNCP, bloc de compétences ou répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Le titulaire du CPF doit justifier d'une condition d'ancienneté en tant que salarié, fixée par les dispositions réglementaires et appréciée à la date de son départ en formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, cette condition n'est pas exigée pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi ni pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

Le salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai, exprimé en mois, égal à

dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un projet de transition professionnelle doit présenter à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge ou par la procédure prévue au sein de son entreprise, une demande écrite de congé indiquant la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom du prestataire, la date et l'intitulé de l'examen concerné.

Cette demande doit être présentée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

À compter de la réception de la demande écrite et selon les modalités prévues au sein de l'entreprise, l'employeur répond par écrit dans un délai de 30 jours ; à défaut l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur peut refuser la demande de congé du salarié seulement si celui-ci ne respecte pas les conditions requises. Il peut néanmoins décider du différé du congé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 18 | Mise en œuvre du projet de transition professionnelle

Après avoir obtenu une autorisation d'absence auprès de son employeur et suivi un positionnement préalable auprès de l'organisme de formation au sens de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région en lui transmettant un dossier de demande de prise en charge.

Si la commission autorise la réalisation du projet, elle finance :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement) ;
- une partie de la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales, les charges légales et conventionnelles afférentes.

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Des compléments de financement peuvent être versés à la commission par d'autres financeurs tels que l'employeur, un OPCO, la région, Pôle emploi, et le salarié lui-même.

La durée du projet correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé payé annuel et elle ne peut être imputée sur la durée de ce congé. La durée du projet est comptabilisée au titre de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération, sous réserve de la justification de son assiduité. La rémunération due au titre du projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation pour le salarié en CDI et 4 derniers mois pour le salarié en CDD :

- si le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à deux fois le Smic, la rémunération perçue est égale à 100 % du salaire moyen de référence ;
- si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux fois le Smic, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90 % du salaire moyen de référence pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1 201^e heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède deux fois le Smic, le montant de la rémunération perçue au titre d'un projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à deux fois le Smic.

Section 7 Action de reconversion ou promotion par alternance

Article 19 | Conditions

La reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

L'action de reconversion ou promotion par l'alternance doit permettre l'atteinte d'un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié au moment de la demande.

La reconversion ou promotion par l'alternance sera en priorité accessible aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Article 20 | Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Article 21 | Financement des actions de formation et du maintien de rémunération

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Chapitre IV Alternance

Section 1 Contrat d'apprentissage

Article 22 | Dispositif du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'apprentissage associe de manière alternée :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

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.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage et se poursuit ensuite comme un contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception du fait qu'aucune période d'essai ne peut être prévue.

Pendant toute la période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage. En particulier, l'apprenti est guidé par un maître d'apprentissage dans les conditions d'accompagnement tutoral prévues à la section 3 du présent chapitre.

Article 23 | Bénéficiaires du contrat d'apprentissage

Peut être engagée en qualité d'apprenti toute personne âgée de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Cette limite d'âge de 29 ans n'est pas applicable, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne ayant la qualité de sportif de haut niveau.

Article 24 | Durées

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée/déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Si le contrat d'apprentissage conclu pour une durée déterminée est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Elle est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Néanmoins, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé, sans tenir compte de la durée maximale de 3 ans, pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

Section 2 Contrat de professionnalisation

Article 25 | Dispositif 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.

Conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, il permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord relatif à la classification dans la branche du Crédit Mutuel, figurant en annexe du présent accord ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

De manière expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 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 qui comprend la désignation d'un tuteur qualifié et volontaire dans les conditions prévues par la section 3 du présent chapitre.

Le parcours du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. À 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 26 | Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les jeunes de 25 ans et moins 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, les personnes inscrites depuis plus de 1 an en tant que demandeur d'emploi, ainsi que les personnes bénéficiant des minimas sociaux mentionnés ci-dessous ou d'un contrat unique d'insertion bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités particulières.

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 27 | Durées

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois dans le cadre de contrats de professionnalisation conclus à durée indéterminée avec de jeunes diplômés et de salariés âgés de plus de 50 ans afin d'acquérir la qualification de chargé de clientèle.

Si le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Il est convenu que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application des dispositions légales ainsi que lorsque la nature de la formation préparée l'exige.

La durée de l'action de professionnalisation peut également être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques, à savoir :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et jeunes âgés de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi ;

- les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Section 3 Fonction tutorale

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accompagnement du salarié, notamment par un tuteur ou un maître d'apprentissage dans le cadre des dispositifs de formation par alternance, mais aussi toute autre forme d'accompagnement.

Ainsi, à l'égard des jeunes collaborateurs, l'accompagnement permet de renforcer leur intégration et leur appréhension de l'environnement professionnel et des missions confiées.

Article 28 | Désignation du tuteur/maître d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le développement de la fonction tutorale – entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose le volontariat du salarié désigné par l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur/maître d'apprentissage pourra, à sa demande ou à celle de l'entreprise, bénéficier d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

Article 29 | Exercice de la fonction tutorale

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider l'alternant ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargés de mettre en œuvre les actions de formation ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation.

Les parties signataires invitent les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à veiller à ce que le tuteur ou le maître d'apprentissage aient une disponibilité suffisante pour l'exercice de leur activité tutorale. Aussi, l'exercice de la fonction de tutorale ne doit pas affecter la rémunération globale du salarié tuteur.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre aux tuteurs et maîtres d'apprentissage d'exercer au mieux leurs fonctions, les employeurs de la branche du Crédit Mutuel favorisent également la mise en place d'actions préparant à la fonction tutorale et, si nécessaire, d'actions de formation spécifiques liées à l'accompagnement tutoral.

Pour permettre le développement de telles actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

L'obtention de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur, enregistrée au répertoire spécifique – qui n'est aucunement obligatoire mais qui permet de valoriser et de professionnaliser le salarié exerçant une fonction tutorale – peut s'inscrire dans un projet commun entre l'employeur et le salarié. Ainsi, l'entreprise pourra financer un abondement ou autoriser l'absence du salarié afin que celui-ci mobilise son CPF pour suivre une action de formation préparant à l'obtention de la certification.

Par ailleurs, l'activité de maître d'apprentissage permet au salarié d'acquérir, via le compte d'engagement citoyen, des euros sur son CPF dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Section 4 Financement des contrats de formation en alternance

Article 30 | *Financement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage*

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences.

Les contrats de professionnalisations sont pris en charge selon les niveaux de prise en charge horaires déterminés par accord de branche Crédit Mutuel, (à défaut par décret) et révisables chaque année par la CPNE.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge selon les niveaux de prise en charge annuels déterminés pour chaque diplôme par la CPNE au vu des recommandations de France compétences, et à défaut par décret.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé est transmis pour dépôt à l'opérateur de compétences, celui-ci saisit la CPNE concernée dans le mois suivant la réception de ce contrat et en informe France compétences. France compétences en informe alors les autres CPNE. Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge par la ou les CPNE concernée(s), l'OPCO verse au CFA un montant forfaitaire annuel fixé par décret en fonction du niveau de diplôme.

L'opérateur de compétences apporte à la branche et à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge des contrats de formation en alternance.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

Chapitre V Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 31 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent en conséquence que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectifs.

Dispositions finales

Article 32 | Durée, portée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles l'accord du 22 septembre 2015 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

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

Article 33 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin notamment de partager un bilan d'étape de l'application de l'accord, notamment au regard de la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et de l'adapter le cas échéant.

Article 34 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. 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.

Article 35 | Dénonciation de l'accord

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 36 | Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

Fait à Paris, le 15 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Les articles respectifs du présent accord n° 5 relatif à la sécurisation et à la valorisation des parcours professionnels par la création de certifications et n° 25, relatif au contrat de professionnalisation, se réfèrent aux qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468).

Les qualifications permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord de branche du Crédit Mutuel du 21 septembre 2016 relatif à la classification dans la branche du Crédit Mutuel correspondent aux définitions des emplois-repères en termes d'activité rappelées ci-après.

Définitions des emplois-repères en termes d'activité

Chargé d'accueil-guichetier

Accueillir, informer et orienter la clientèle.

Vendre, directement ou par téléphone, les produits et services bancassurance de base.

Promouvoir les outils de banque à distance.

Détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous.

Assurer les opérations courantes de la clientèle, et éventuellement, le back office.

Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Gérer les automates bancaires et en promouvoir l'utilisation.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Chargé de clientèle particuliers

Vendre, en entretien ou par téléphone, une gamme de produits bancassurance.

Développer et gérer un portefeuille de clientèle ciblée de particuliers (clients et prospects).

Mettre en œuvre un savoir-faire spécifique (assurance, épargne financière, crédits immobiliers).

Préparer et assurer les activités commerciales : prise de rendez-vous, visites clientèle, présentation de nouveaux produits, évaluation des besoins...

Instruire et analyser les dossiers de financement.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous.

Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Chargé de clientèle professionnels

Développer et gérer un portefeuille de clientèle de professionnels (professions libérales, professions agricoles, artisans et commerçants, entreprises familiales...).

Vendre la gamme des produits et services (épargne, crédits et assurance) à destination des professionnels.

Conquérir une nouvelle clientèle de professionnels.

Évaluer et maîtriser la solvabilité et le risque d'un projet de financement.

Négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Assurer la mise en place et le suivi des opérations liées à son activité.

Réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente.

Représenter le Crédit Mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprises et des prescripteurs.

Responsable de point de vente permanent

Assurer le bon développement commercial de l'unité en veillant à l'efficacité de l'organisation générale.

Planifier, répartir, suivre, coordonner et contrôler l'activité de l'unité.

Animer, informer et former l'équipe de collaborateurs.

Assurer une assistance technique (traitement des cas particuliers, compléments d'information...).

Contribuer personnellement au développement du point de vente en participant à des activités opérationnelles (instruction de dossiers de prêt, gestion d'un portefeuille, actions de développement, vente, conseil, gestion des risques...).

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Participer à l'élaboration des objectifs de développement avec ses collaborateurs, et en liaison avec son responsable hiérarchique.

Assurer le suivi des objectifs commerciaux et des résultats.

Procéder à l'appréciation annuelle des collaborateurs en liaison avec son responsable hiérarchique.

Représenter le Crédit Mutuel sur son secteur.

Assurer le contrôle interne de l'unité.

Rendre compte régulièrement au responsable hiérarchique des performances de l'activité.

Chargé de clientèle entreprise

Développer et gérer un portefeuille de clientèle d'entreprises.

Vendre la gamme des produits et services à destination des entreprises.

Conquérir une nouvelle clientèle d'entreprises.

Évaluer la solvabilité et maîtriser le risque.

Négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente.

Représenter le Crédit Mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprises et des prescripteurs.

Animateur commercial

- Animer, coordonner et harmoniser l'activité des acteurs de la fonction commerciale.
- Sensibiliser, motiver et accompagner les acteurs de la fonction commerciale.
- Former, et veiller à l'adaptation et au développement des compétences.
- Favoriser la promotion et l'utilisation des méthodes et outils commerciaux.
- Conseiller les caisses en termes de marketing et d'organisation commerciale.
- Détecter les besoins et dysfonctionnements et mettre en place des solutions adaptées.
- Concevoir, préparer, piloter des actions commerciales ; participer à la mise en œuvre de ces actions et en assurer le suivi.
- Représenter le Crédit Mutuel sur son secteur.

Conseiller en gestion de patrimoine

- Développer et gérer une clientèle à fort potentiel, prospecter.
- Vendre l'ensemble des produits et services à vocation patrimoniale. Apporter des conseils financiers, fiscaux, patrimoniaux.
- Établir des bilans patrimoniaux.
- Élaborer et monter des opérations financières.
- Négocier, suivre et évaluer les risques.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Recueillir des informations commerciales sur le client pour mettre à jour les fichiers commerciaux.
- Représenter le Crédit Mutuel vis-à-vis de l'extérieur, prendre en charge les relations avec des prescripteurs externes.

Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses

- Assurer le bon développement commercial de l'unité sur les différents marchés.
- Fixer et mettre en œuvre les objectifs et moyens alloués aux caisses.
- En cohérence avec la stratégie et la politique de l'entreprise, élaborer et planifier l'action des caisses présentes sur le secteur.
- Coordonner l'activité de l'unité ou des actions communes au groupe de caisses sur l'ensemble du secteur.
- Veiller à la maîtrise des risques.
- Contrôler le respect des normes, procédures et réglementation.
- Détecter les besoins et dysfonctionnements, et mettre en place des solutions adaptées.
- Assurer les relations avec les interlocuteurs privilégiés (clients, prescripteurs).
- Animer, informer et former l'équipe de collaborateurs.
- Animer la vie sociale des élus et des sociétaires.
- Représenter le Crédit Mutuel sur son secteur.
- Apporter assistance et conseil aux caisses.

Inspecteur-auditeur

Assurer les missions de contrôle et des révisions dans les caisses locales, ainsi que leur suivi.

Mener des missions de contrôle sur l'arrêté annuel des comptes des caisses, les opérations financières et comptables ; veiller au respect des procédures et à l'efficacité des systèmes de contrôle.

Étudier et évaluer l'organisation et le fonctionnement de l'entité contrôlée, les risques financiers et les moyens mis en œuvre.

Analyser des processus d'organisation et l'évolution des résultats de l'entité.

Rédiger des rapports et les présenter.

Proposer et négocier les améliorations à apporter en vue d'optimiser le fonctionnement et l'efficacité de l'entité.

Concevoir, proposer et actualiser des outils et des procédures de gestion, de contrôle.

Participer à l'élaboration d'outils d'analyse et de contrôle.

Technicien des opérations bancaires

Assurer le traitement des opérations bancaires.

Assurer le suivi administratif et comptable lié à l'activité.

Gérer les automates et/ou des outils informatiques.

Informar la clientèle.

Assurer une assistance technique.

Assurer les tâches matérielles en relation avec son activité.

Développeur informatique

Développer et assurer le fonctionnement, l'optimisation et la sécurité des outils informatiques (applications du système informatique et infrastructures matérielles).

Gérer la maîtrise d'œuvre pour les nouveaux projets.

Assurer les activités de conseil, information et formation.

Assurer une assistance technique.