

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

ACCORD DU 16 MAI 2006
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : *ASET0650701M*
IDCC : 1468

Entre :

La confédération nationale du Crédit mutuel,

D'une part, et

La fédération française des syndicats de banque et établissements financiers CFDT ;

La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT ;

La fédération nationale des organisations syndicales autonomes du Crédit mutuel et des personnels des banques à statut légal spécial (FOSAB) UNSA ;

La fédération française des syndicats chrétiens de banque et établissements financiers CFTC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2004-231 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, a 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 indispen-

sable 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 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 veiller à ce que la formation professionnelle, par le recours aux contrats et aux périodes de professionnalisation, favorise notamment l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et des salariés de retour dans l'entreprise suite à une absence de longue durée.

Ils s'engagent à ce que les salariés de plus de 45 ans bénéficient d'une attention particulière afin d'être en mesure 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-mêmes, 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.

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

Les instances représentatives et paritaires

Section 1

Les institutions représentatives du personnel

Article 2

Une 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

La commission paritaire nationale de l'emploi

Article 3

Création et fonctionnement de la CPNE

Une commission paritaire nationale de l'emploi est créée.

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 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 2 fois par an 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 2 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'avèreraient 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 la nature des formations et des publics qui justifient que le contrat de professionnalisation soit porté à 24 mois.

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

L'observatoire des métiers, 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 existants 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 1 membre titulaire et 1 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.

CHAPITRE III

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Section 1

Le 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 figurant notamment sur la liste établie par la CPNE.

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, le cas échéant 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 aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

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 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. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une période d'actions de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation ainsi que la période d'actions de professionnalisation peuvent être portés à 24 mois en fonction des bénéficiaires ou des formations poursuivies. La CPNE détermine les qualifications et les publics concernés.

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 inférieure au SMIC.

Section 2

L'apprentissage

Article 10

Le 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

La formation tout au long de la vie du salarié

Section 1

Le plan de formation

Article 11

Un 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 :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- 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 et seconde catégorie sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Toutefois, les actions relevant de la seconde catégorie, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut de l'accord écrit du salarié, peuvent conduire le salarié à dépasser l'horaire de référence. Dans ce cas et dans la limite de 50 heures par an, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et n'engendrent ni repos compensateur ni majoration.

Pour les salariés au forfait, ce temps de dépassement peut représenter 4 % du forfait.

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.

Section 2

Le droit individuel à la formation (DIF)

Article 12

Les 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 arrêté en accord avec 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 13

Les 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 14

La 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 direction des ressources humaines pour obtenir les explications souhaitées.

Lorsque la demande du salarié est refusée 2 années de suite, il bénéficie d'une prise en charge prioritaire de son action de formation par le FONGECIF.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise pour rejoindre un autre employeur soumis au présent accord, son droit au DIF est transféré au nouvel employeur. Par conséquent, l'alinéa 2 de l'article 8 de l'accord-cadre sur la mobilité volontaire interfédérale au sein du Crédit mutuel du 18 septembre 1986, modifié le 27 novembre 1991, concerne également le droit individuel à la formation.

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 15

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

Les périodes de professionnalisation

Article 16

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 direction des ressources humaines et la hiérarchie notamment au cours de l'entretien professionnel.

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

Article 17

Les 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 de 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

Les outils individuels

Section 1

L'accompagnement des salariés

Article 18

L'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 2 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 19

L'accompagnement tutorial

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

Les dispositifs complémentaires

Article 20

Le 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 le FONGECIF. 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 bénéficie sous réserve d'une ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Article 21

La validation des acquis de l'expérience

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.

CHAPITRE VI

L'égalité professionnelle

Article 22

L'égalité 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 des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

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

Article 23

L'insertion et la 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 24

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 maintenir la possibilité pour chaque entité soumise au présent accord d'adhérer à l'OPCA de son choix.

Article 25

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 26

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. 132-8 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 27

Dépôt

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Un exemplaire de cet accord est déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 mai 2006.

(Suivent les signatures.)