

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1550934M

IDCC : 1468

**PRÉAMBULE**

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

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont consacré cette évolution, notamment en développant la certification des parcours de formation et en renforçant la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés via des dispositifs de formation rénovés ou créés.

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

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

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

Les signataires s'inscrivent dans l'orientation des lois et accords nationaux précités.

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

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

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

Ils considèrent la formation professionnelle comme un outil primordial au service de la réussite du Crédit mutuel et de ses salariés, par la poursuite de son adaptation aux évolutions du marché et

des technologies, aux défis de la concurrence, aux attentes des sociétaires et clients, aux évolutions démographiques.

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

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

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

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

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

Ainsi, 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 dans les fédérations du Crédit mutuel.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 22 mars 2011 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### CHAMP D'APPLICATION

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Référence à la convention de branche*

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

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

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

## CHAPITRE II

### INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES

#### Section 1

##### Institutions représentatives du personnel

#### **Article 2**

##### *Compétence traditionnelle*

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

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées tous les ans sur le plan de formation et sur l'exécution de celui de l'année écoulée. Dans le cadre de cette consultation sur le plan de formation, les institutions représentatives du personnel sont également informées du résultat des négociations triennales de branche relatives à la formation professionnelle.

De même, les informations communiquées à l'occasion de la consultation sur le plan de formation devront comprendre le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les institutions représentatives du personnel sont également informées sur l'utilisation des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) et, le cas échéant, du nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif aux conditions prévues par les articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du code du travail.

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

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

#### Section 2

##### Commission paritaire nationale de l'emploi

#### **Article 3**

##### *Création et fonctionnement de la CPNE*

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

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

Le président de la CPNE est désigné parmi les représentants de la délégation des employeurs. Le secrétariat de la CPNE est tenu par la personne en charge des relations sociales au sein de la confédération nationale du Crédit mutuel.

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

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

Les décisions de la CPNE sont prises par consensus.

Chaque fois que ce mode opératoire s'avère inadapté, la délégation syndicale est réputée avoir approuvé la décision proposée, en l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit mutuel (idcc 1468) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en application de la mesure d'au-

dience des organisations syndicales représentatives déterminée, par cycle de 4 ans, par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

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

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

#### **Article 4**

##### *Compétences de la CPNE*

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

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

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

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

Elle adopte la liste de branche des certifications/formations éligibles au compte personnel de formation et délibère sur les préconisations en matière d'inscription sur la liste nationale interprofessionnelle.

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

Elle est destinataire chaque année d'une synthèse des orientations pour l'année à venir des plans de formation des fédérations de crédit mutuel. Elle évalue la réalisation des actions prioritaires qu'elle a préconisées.

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

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

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

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

#### Section 3

##### Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle

#### **Article 5**

##### *Création et mission 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 réglementaires 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.

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

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

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

## **Article 6**

### *Composition de l'observatoire*

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

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

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

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

## CHAPITRE III

### CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE

#### Section 1

#### Contrat de professionnalisation

### **Article 7**

#### *Mise en œuvre du contrat de professionnalisation*

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

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

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications suivantes :

- 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, conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

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 tel que défini à l'article 20 du présent accord relatif à l'accompagnement tutorial.

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

## **Article 8**

### *Bénéficiaires et durée du contrat de professionnalisation*

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

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

Le contrat de professionnalisation est de même ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, le contrat de professionnalisation est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

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

## **Article 9**

### *Exécution du contrat de professionnalisation*

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

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

- en application des dispositions légales prévues aux articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail concernant les publics nouveaux ou prioritaires : 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, ainsi que pour les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). De même, en application des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi modifiant l'article L. 6325-1-1 du code du travail précité, ont été ajoutés les publics suivants : demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et jeunes âgés de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi ;
- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée pour les embauches de jeunes diplômés et de salariés âgés de plus de 50 ans afin d'acquérir la qualification de chargé de clientèle.

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

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

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

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

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

Les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à examiner avec attention les situations où le centre de formation et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés et nécessitent, le cas échéant, des modalités spécifiques de prise en charge de frais de transport ou d'hébergement.

## Section 2

### Apprentissage

#### **Article 10**

##### *Contrat d'apprentissage*

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

Depuis la loi du 5 mars 2014, le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée en application des nouvelles dispositions des articles L. 6222-7 et suivants du code du travail. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage.

Pendant cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage. Sa durée est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

A l'issue de cette période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation du contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception de la faculté de prévoir une période d'essai.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période 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.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 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.

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.

Pendant la durée du contrat ou de la période d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage » dans les conditions d'accompagnement tutoral prévues à l'article 20 du présent accord.

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.

Les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit mutuel à examiner avec attention les situations où le centre de formation des apprentis (CFA) et le lieu d'exercice de l'activité en entreprise sont particulièrement éloignés et nécessitent, le cas échéant, des modalités spécifiques de prise en charge de frais de transport ou d'hébergement.

## CHAPITRE IV

### FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DU SALARIÉ

#### Section 1

#### Plan de formation

#### **Article 11**

##### *Outil au service des salariés*

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

Les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel veillent ainsi à inscrire leur plan de formation 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 GPEC, les partenaires sociaux doivent aborder les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels le plan de formation est consacré et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 années de validité de l'accord. Cette négociation porte également sur les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

A défaut d'accord, le comité d'entreprise doit être consulté sur l'ensemble des thèmes devant être abordés lors de la négociation.

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

- Le plan de formation précise la nature des formations proposées, en distinguant deux catégories :
- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
  - celles qui participent au développement des compétences des salariés.

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

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

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en



formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;

2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les heures de formation réalisées hors temps de travail entraînent le versement par l'entreprise au profit du salarié d'une allocation formation visée aux articles L. 6321-10 et D. 6321-5 du code du travail qui est, à titre indicatif et à la date de signature du présent accord, égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

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

## **Article 12**

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

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

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

## Section 2

### Compte personnel de formation (CPF)

## **Article 13**

### *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.

Le CPF est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans les fédérations et organismes de la branche du Crédit mutuel.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour bénéficier d'une formation 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 14**

### *Modalités d'alimentation et d'utilisation du CPF*

#### Modalités d'alimentation

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements.

Les salariés ayant un solde d'heures de droit individuel de formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 pourront utiliser ces heures selon les règles du CPF jusqu'au 31 décembre 2020.

Le solde d'heures de DIF pouvant ainsi être mobilisées jusqu'au 31 décembre 2020 pourra, le cas échéant, être complété par le crédit d'heures annuel du CPF, dans la limite de 150 heures.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures (correspondant à 5 années pleines à temps complet), puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures (correspondant à 2,5 années de travail à temps complet).

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué. Toutefois 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 ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures 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, OPCA, OPACIF, 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.

Les parties signataires rappellent qu'il existe par ailleurs pour les entreprises d'au moins 50 salariés un abondement dit correctif venant sanctionner, le cas échéant, le non-respect des dispositions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail relatives à l'entretien professionnel biennal et à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié effectué tous les 6 ans. Les modalités de cet abondement correctif sont définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

#### Utilisation sur ou hors temps de travail et accord de l'employeur

##### *Mobilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail*

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Il doit faire sa demande 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 calendaires 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.

Par exception au principe exposé ci-dessus pour les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier et non sur le contenu de la formation pour les formations suivantes :

- formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 et figurant aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- formation suivie au titre des heures inscrites au CPF dans le cadre de l'abondement correctif prévu à l'article L. 6323-13 du code du travail.

### *Mobilisation du CPF hors temps de travail*

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.

Lorsqu'une demande de formation, présentée dans le cadre du CPF et se déroulant hors temps de travail, n'est pas précisément identifiée (nature de la formation, organisme...), il est recommandé aux salariés, avant de saisir l'OPCA ou l'employeur, de s'inscrire préalablement dans une démarche de conseil en évolution professionnelle (CEP).

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

#### **Article 15**

##### *Formations éligibles au CPF*

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 et figurant aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les autres formations éligibles au CPF doivent répondre aux deux conditions cumulatives suivantes :

– être sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une certification inscrite à l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation,

et

– être inscrite sur une des trois listes élaborées par :

- la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse sa contribution « formation » ;
- le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) après consultation du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) ;
- le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

#### **Article 16**

##### *Financement*

Les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas et hébergement) afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge :

- par l'OPCA collectant la contribution unique de l'entreprise ;
- par l'employeur en vertu d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF.

La prise en charge de l'ensemble de ces frais par l'OPCA, comme par l'employeur, sera effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge pourra faire l'objet d'un pla-

fond déterminé soit par le conseil d'administration de l'OPCA, soit par l'accord de gestion interne du CPF conclu au titre de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Sauf abondement spécifique, l'ensemble des prises en charge accordées se feront dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation 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 par l'employeur.

La prise en charge par un OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est subordonnée à l'accord exprès du conseil d'administration de cet organisme. Pour chaque salarié concerné, elle ne pourra se faire que dans la limite de 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement des heures inscrites sur son compte personnel de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6323-5 du code du travail.

De même, la prise en compte par un employeur de la rémunération assurée par lui aux salariés en formation pendant le temps de travail au titre du financement du CPF ne sera possible que si elle est inscrite dans l'accord prévoyant la gestion interne des fonds du CPF. Elle sera aussi limitée à 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF du salarié concerné.

### Section 3

#### Périodes de professionnalisation

#### **Article 17**

##### *Définition et principes directeurs*

Les périodes de professionnalisation sont des périodes de formation professionnelle ayant pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ou déterminée.

En application des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6314-1 du code du travail, les actions de formation pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation sont :

1° Des formations qualifiantes 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.

Des formations qualifiantes permettant d'accéder à un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Des formations qualifiantes ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 et figurant aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation s'articulent avec les autres dispositifs de formation professionnelle (le CPF ou le plan). Elles peuvent notamment venir en complément d'actions mises en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation du salarié.

Elles favorisent l'adaptation des salariés et leur maintien dans l'emploi. Elles sont mises en œuvre à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur, avec ou sans mobilisation de son CPF.

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

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

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

## **Article 18**

### *Déroulement des périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation, d'une durée minimum de 70 heures, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de la formation.

Cette durée minimale de 70 heures ne s'applique pas aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF), aux formations sanctionnées par des certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation se déroulent en principe sur le temps de travail. Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures sur une même année civile et après accord écrit du salarié, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur.

Lorsque tout ou partie de la période de professionnalisation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

## CHAPITRE V

### OUTILS INDIVIDUELS

#### Section 1

#### Accompagnement des salariés

## **Article 19**

### *Entretien professionnel*

Les parties signataires soulignent que l'entretien professionnel biennal prévu par la loi du 5 mars 2014 préexistait dans la pratique et de manière conventionnelle dès la version initiale de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel conclu le 16 mai 2006.

Il en est de même pour les entretiens prévus à l'issue de certaines absences et congés de longue durée ou encore de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière issu de l'accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans la branche Crédit mutuel du 15 décembre 2009.

L'entretien professionnel s'inscrit désormais également dans le cadre des dispositions légales prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail. Cet entretien, tel que précisé au 7° de l'article 5 de la loi du 5 mars 2014, remplace tous les entretiens obligatoires de même nature.

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

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

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du salarié.

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 (CPF, période de professionnalisation, CIF...).

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

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).

Ainsi que cela est rappelé à l'article 2 du présent accord, les informations communiquées à l'occasion de la consultation sur le plan de formation devront comprendre le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal.

## **Article 20**

### *Accompagnement tutoral*

Dès la version initiale de l'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle dans la branche du Crédit mutuel du 16 mai 2006, les parties signataires ont souhaité favoriser l'accompagnement du salarié, notamment par un tuteur ou un maître d'apprentissage dans le cadre d'un contrat ou d'une période d'apprentissage, ou toute autre forme d'accompagnement.

Les parties signataires du présent accord soulignent que l'accompagnement tutoral ainsi encouragé au sein de la branche du Crédit mutuel est désormais rendu obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation en application des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

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

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

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargés de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- 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. Pour permettre aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage d'exercer correctement 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 tutorial.

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

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

## Section 2

### Dispositifs complémentaires

#### **Article 21**

##### *Bilan de compétences*

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

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

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

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée prioritairement par l'organisme collecteur agréé. Il peut également être mis en œuvre dans le cadre 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<sup>e</sup> anniversaire, le salarié peut bénéficier sous réserve d'une ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail, sauf impératif de service dûment justifié et pour une durée qui ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

#### **Article 22**

##### *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 CPF, selon les modalités définies aux articles 14 à 16 du présent accord, ou d'une période de professionnalisation.

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

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

## **Article 23**

### *Passeport orientation et formation*

Les parties signataires rappellent qu'avec la mise en place du CPF et en application de l'article L. 6323-8, II, du code du travail il a été mis en place un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « système d'information du compte personnel de formation », accessible sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations. Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. Ce document recensera les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités qui seront déterminées par décret à paraître à la date de signature du présent accord.

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

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

## **Article 24**

### *Conseil en évolution professionnelle (CEP)*

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 existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

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. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le CEP est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail par :

- Pôle emploi ;
- l'APEC ;
- Cap emploi ;
- les OPACIF ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.



## CHAPITRE VI

### ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### **Article 25**

##### *Egalité femmes-hommes*

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 réaffirmée dans l'accord du 9 décembre 2014 relatif à l'égalité professionnelle dans la branche du Crédit mutuel.

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 en s'appuyant notamment sur l'analyse de leurs diagnostics et indicateurs de suivi en matière d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

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

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

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

#### **Article 26**

##### *Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés*

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

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

Les salariés handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement tel que cela est rappelé à l'article 5 de l'accord-cadre relatif à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées au sein de la branche Crédit mutuel du 14 janvier 2009.

## CHAPITRE VII

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 27**

##### *Dispositions financières*

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

Les parties signataires conviennent de la possibilité pour chaque entité soumise au présent accord de verser la contribution unique à l'OPCA de son choix.

#### **Article 28**

##### *Durée, portée et suivi*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 22 mars 2011 s'y substituent de plein droit, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

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 29**

### *Révision et dénonciation*

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 avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

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

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

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

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

## **Article 30**

### *Dépôt*

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

Fait à Paris, le 22 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNCM.

#### **Syndicats de salariés :**

SNB CFE-CGC ;

FOSAB UNSA ;

FBA CFDT ;

CFTC Crédit mutuel.

## ANNEXE

---

Les articles 7, relatif au contrat de professionnalisation, et 17, relatif aux périodes de professionnalisation du présent accord, se réfèrent aux qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de branche du Crédit mutuel (idcc 1468).

Les qualifications permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord de branche du Crédit mutuel du 28 juin 2011 relatif à la classification dans la branche du Crédit mutuel correspondent aux définitions des emplois repères en termes d'activité rappelées ci-après.

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 : prises 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'entreprise 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'entreprise 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 ;
- informer la clientèle.
- assurer une assistance technique ;
- assurer les tâches matérielles en relation avec son activité.