

Comment documenter le plan de développement individuel prévu par la CCT Banques 2024-2026 ?

Réponse courte

L'article 31 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que chaque salarié bénéficie d'un **plan de développement individuel de carrière**, élaboré conjointement avec son responsable hiérarchique et/ou les ressources humaines. Ce plan doit être revu au moins **une fois par an**, à l'occasion de l'entretien d'évaluation ou de la fixation des objectifs. La responsabilité est **tripartite** : salarié, responsable hiérarchique et employeur.

Le plan s'articule avec l'**allocation individuelle de formation de 16 heures par an** (art. 34 CCT). Le salarié est responsable de la gestion proactive de cette allocation et peut exercer son choix de formations en concertation avec son responsable. La documentation doit permettre le suivi des compétences acquises et des formations réalisées. Cette formalisation protège les deux parties en cas de **contestation** sur l'accès à la formation.

Définition

Le **plan de développement individuel (PDI)** est un document formalisé définissant les objectifs de progression professionnelle d'un salarié, les compétences à développer et les actions de formation prévues. La CCT Banques en fait un droit pour chaque salarié conventionné, avec une **revue annuelle** obligatoire. La **co-responsabilité** employeur-salarié signifie que les deux parties doivent s'investir activement dans l'élaboration et le suivi du plan, en s'appuyant sur l'allocation de 16 heures de formation annuelle.

Questions fréquentes

À quelle fréquence le plan de développement individuel doit-il être revu ?

Le plan de développement individuel doit être revu au moins une fois par an, à l'occasion de l'entretien d'évaluation ou de la fixation des objectifs. Cette revue annuelle permet d'ajuster les objectifs, de suivre les compétences acquises et de planifier les nouvelles formations.

Existe-t-il un recours en cas de litige sur la formation ?

Oui, l'article 35 de la CCT 2024-2026 introduit un nouveau niveau de recours devant la Commission Paritaire en cas de litige sur la formation. Cette voie de recours conventionnelle est une nouveauté destinée à renforcer le droit effectif d'accès à la formation pour les salariés bancaires.

Que doit contenir un plan de développement individuel dans une banque ?

Le plan doit contenir les objectifs de progression professionnelle, les compétences à développer, les actions de formation prévues et les échéances. Il est recommandé de structurer autour d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définis) et d'intégrer le suivi de l'allocation de 16 heures.

Quel est le lien entre PDI et allocation formation de 16 heures ?

Le plan de développement individuel s'articule avec l'allocation individuelle de formation de 16 heures par an (article 34 CCT). Le salarié est responsable de la gestion proactive de cette allocation et peut exercer son choix de formations en concertation avec son responsable hiérarchique.

Tout salarié de banque a-t-il droit à un plan de développement individuel ?

Oui, l'article 31 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que chaque salarié bénéficie d'un plan de développement individuel de carrière, élaboré conjointement avec son responsable hiérarchique et/ou les ressources humaines. La responsabilité est tripartite entre salarié, manager et employeur.

Un refus de formation par l'employeur doit-il être justifié ?

Oui, l'article 32 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que le refus d'une demande de formation doit être justifié par écrit par l'employeur. Cette justification écrite protège les deux parties en cas de contestation et constitue un élément de preuve devant la Commission Paritaire.

Conditions d'exercice

Le plan de développement individuel s'inscrit dans le cadre suivant.

Composante	Exigence CCT	Fréquence
Élaboration	Conjointement salarié + manager et/ou RH	À l'engagement et lors de changements
Revue	Obligatoire, documentée	Au moins 1 fois par an
Allocation formation	16 heures minimum par an	Consommation avant le 31 décembre
Responsabilité	Tripartite (salarié, manager, employeur)	Continue

Modalités pratiques

La documentation du plan de développement individuel implique les éléments suivants.

Élément	Détail
Support	Document écrit ou formulaire SIRH dédié
Contenu	Objectifs, compétences ciblées, formations prévues, échéances
Entretien annuel	Cadre privilégié pour la revue du plan
Suivi des 16 h	Enregistrement des formations réalisées et du solde restant
Archivage	Conservation dans le dossier individuel du salarié
Refus de formation	Doit être justifié par écrit par l'employeur (art. 32 CCT)

Pratiques et recommandations

Structurer le plan autour d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définis) facilite l'évaluation annuelle de la progression et l'identification des formations pertinentes.

Intégrer le suivi de l'allocation de 16 heures directement dans le plan de développement pour que le salarié et le manager disposent d'une vision consolidée des actions de formation réalisées et à planifier.

Conserver une trace écrite de chaque revue annuelle, signée par le salarié et le manager, constitue un élément de preuve en cas de litige sur l'accès à la formation ou sur le refus d'une demande de formation.

Cadre juridique

Le plan de développement individuel repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 31 CCT Banques 2024-2026	Plan de développement individuel — revue annuelle
Art. 32 CCT Banques 2024-2026	Droit d'accès à la formation — refus justifié par écrit
Art. 34 CCT Banques 2024-2026	Allocation individuelle de 16 h/an
Art. 35 CCT Banques 2024-2026	Recours en cas de litige formation

La CCT 2024-2026 renforce le cadre de la formation professionnelle en instaurant un nouveau niveau de recours devant la Commission Paritaire en cas de litige. L'allocation individuelle de 16 heures, une disposition nouvelle, doit être intégrée au plan de développement pour garantir son utilisation effective. Les banques qui ne formalisent pas ces plans s'exposent à des contestations de la délégation du personnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.