

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.

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.