

## RÉFORME DE LA FORMATION : DES DROITS À DÉFENDRE !

### DES ENJEUX COLLECTIFS ET INDIVIDUELS

**Longtemps, la Banque a été une entreprise pilote en matière de formation.** Consacrant dans ce domaine un pourcentage de la masse salariale supérieur tant à celui des autres entreprises qu'au seuil légal (6,2 % contre 1,6 %), elle a su faire preuve d'innovation avec l'élaboration, dès 1974, d'une Charte sur la formation instituant notamment un crédit formation.

Depuis quelques années malheureusement, la stratégie poursuivie par la Banque dans ce domaine est bien différente : à l'image du reste de la Maison, la politique de formation s'inscrit dans **une logique de repli et de désengagement financier**. Nous l'avons souvent dénoncée et pour nous, cela reste inacceptable. Car la formation est avant tout **un investissement sur l'avenir de l'entreprise**. En ce sens, elle en est une composante essentielle de sa stratégie. Elle représente aussi **un droit ouvert à chacun d'entre nous**. Enfin, elle a été, à travers l'action de l'IDEF, **un élément fédérateur** qui a contribué à la constitution de notre culture d'entreprise et de notre identité commune.

### OÙ EN SOMMES-NOUS AUJOURD'HUI ?

**Les négociations sur la transposition** à la Banque **de la loi Fillon** du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie débuteront le 19 octobre, en même temps que se déroule la concertation sur la réforme de notre régime de retraite. Dans un premier temps, **la Banque souhaite conclure un accord d'entreprise** sur un nombre limité de points, notamment :

- **le Droit Individuel à la Formation (DIF)** qui, rappelons-le, permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de l'entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an cumulables sur 6 ans (cf. nos tracts du 27 mai dernier et du 19 octobre 2004).  
**La Banque considère ce nouveau droit incompatible avec le crédit formation**, lui aussi à l'initiative du salarié.
- Le positionnement des actions de formation au regard du temps de travail, la loi Fillon ouvrant la voie à **une formation du salarié sur son temps libre (principe du co-investissement)**.

Sans attendre la Commission du Personnel du 19 octobre la Banque a **unilatéralement dénoncé la Charte de 1974**.

Il est également probable que son obsession de réduction des coûts la conduira à programmer **la disparition pure et simple du crédit formation**.

## LA POSITION DU SNABF SOLIDAIRES

C'est pourquoi nous nous battons pour que soit mise en œuvre **une réforme qui prenne aussi en compte les intérêts du personnel**. À cet effet, **nous défendons les principes suivants qui sont pour nous autant de points incontournables**.

➤ **L'enveloppe affectée à la formation ne doit pas être réduite sous prétexte d'économies budgétaires**

Cet effort particulier en faveur de la formation, dont nous demandons le maintien, se justifie pleinement et à de nombreux égards. D'une part en effet, la Banque connaît, comme toutes les entreprises, **de profonds bouleversements** de son environnement institutionnel et est confrontée par ailleurs à l'essor de plus en plus rapide de nouvelles technologies.

D'autre part, notre Institution demeure **une entreprise multi-métiers**, ce qui implique une multiplication des formations nécessaires dans des domaines nombreux, complexes et variés.

Enfin, **les restructurations en cours** (DGFB et Réseau) ainsi que **les départs à la retraite** des générations nombreuses nées au lendemain de la Seconde Guerre mondiale vont entraîner d'importants besoins de formation liés soit aux reconversions, soit à la transmission de savoirs de ceux qui partent au bénéfice de ceux qui restent. À cet égard, **nous proposerons l'instauration d'un bilan de compétences à chaque agent en situation de reconversion** avec prise en charge intégrale du coût financier.

Au total, nous n'accepterons pas que cette réforme soit l'occasion de réduire l'enveloppe et les moyens alloués à la formation. Ces moyens doivent au minimum être maintenus à leur niveau actuel. **Par souci d'équité, mais aussi parce qu'ils en auront encore plus besoin que leurs aînés, les jeunes doivent pouvoir continuer de bénéficier des droits acquis d'aujourd'hui en matière de formation**. De même, et cela va de pair, **il n'est pas non plus question que soit réduit le volume de l'offre de formation**.

➤ **La disparition du crédit formation ne peut s'envisager qu'à la condition que le nouveau DIF en maintienne les acquis**

**Les droits attachés à ce dernier doivent être équivalents** à ceux que nous connaissons aujourd'hui. Cela est parfaitement possible. La différence entre le DIF (20H par an, cumulable sur 6 ans) et le crédit formation (5 jours par an) peut, par exemple, **faire l'objet d'un abondement de la part de la Banque**, sachant que cet abondement ne doit pas être à minima, ni être ciblé sur certaines catégories de personnel ou sur certaines formations en nombre limité. **Bien évidemment, les droits acquis à ce jour au titre du crédit formation, doivent être maintenus dans le nouveau dispositif**.

➤ **Le nouveau dispositif doit permettre de réduire les inégalités d'accès à la formation et non pas les aggraver**

Depuis plusieurs années, des catégories entières d'agents participent peu, voire ne participent pas aux actions de formation. Pour le SNABF Solidaires, l'un des objectifs prioritaires de la réforme doit permettre d'y remédier, ce qui implique, en particulier, **la mise en œuvre de**

**dispositifs spécifiques et ciblés** (décentralisation des actions au plus près des besoins, prise en charge des frais de garde des enfants...).

➤ **La formation dans le cadre d'un parcours professionnel doit être valorisée**

La formation suppose ou permet d'acquérir une expertise de haut niveau. **Cela implique la reconnaissance des compétences tant des formateurs que des agents engagés dans un cursus de formation.** Cette démarche ne peut s'inscrire que dans le cadre d'une politique volontariste de développement de **la promotion interne et de validation des acquis de l'expérience (VAE)**, inséparable de la GPEC et de la réforme des catégories.

➤ **L'évolution de l'offre de formation ne doit pas se traduire par une raréfaction des formations de développement personnel et de culture générale**

La priorité absolue accordée par la Banque aux formations à finalité professionnelle ne saurait tenir lieu de politique de formation. En effet, pour le SNABF Solidaires, **toute formation générale est une formation professionnelle ou technique mise en perspective.** Au-delà de l'enrichissement personnel, elle facilite les reconversions et adaptations inévitables dans la carrière des agents, en les aidant à comprendre leur environnement et à évoluer professionnellement.

➤ **L'équilibre entre les formations présentielles et les formations à distance comme entre formations centralisées et décentralisées doit être préservé**

Les formations à distance (FAD ou e-learning...) ont l'avantage d'offrir des formations souples et accessibles à tous les publics, notamment à ceux qui ne peuvent se déplacer. Toutefois, ces formations ne sont réellement «un plus pédagogique» qu'à la condition de venir **compléter les formations présentielles et non pas s'y substituer.**

Il doit en être de même du positionnement des formations décentralisées par rapport aux formations centralisées.

➤ **Une structure interne dédiée à la formation doit être maintenue**

Les dérives actuelles en matière d'externalisation de la formation doivent cesser, faute de quoi la DFC deviendra une simple structure d'ingénierie, une " coquille vide ". Le recours à la sous-traitance ne doit être utilisé qu'en cas d'absence réelle de compétences internes.

Car ce qui est en jeu, c'est tout d'abord **le risque d'une dépendance** accrue vis-à-vis de l'extérieur.

C'est aussi la possibilité **de diversifier les parcours professionnels.**

C'est enfin, **un levier essentiel dans la gestion des seniors**, dont la proportion est appelée à fortement progresser pour les années à venir : dans cette perspective, la formation ainsi que des activités de transfert d'expériences et de conseil offrent la possibilité aux agents en fin de carrière d'exercer leurs compétences, à temps plein ou à temps partiel.

C'est pourquoi, nous revendiquons **le maintien d'une structure dédiée, avec des formations assurées en interne** et une véritable stratégie de formation largement fondée sur **la mobilisation de nos compétences internes**.

➤ **Au-delà de ces points incontournables, la réforme de la formation à la Banque doit être l'occasion de nous ouvrir davantage sur l'extérieur, notamment par :**

- **le développement des formules de partenariat** avec des organismes de formation plutôt que le recours à l'externalisation,
- **l'ouverture de nos formations aux utilisateurs de nos services** : entreprises, profession bancaire, administrations concernées par le traitement du surendettement..., ce qui nous permettrait par ailleurs de partager les coûts,
- **l'organisation régulière de séminaires et de colloques**, qui constituent autant de passerelles et de lieux d'échanges avec l'extérieur.

➤ **Enfin et plus généralement, nous serons particulièrement attentifs à ce que cette réforme s'inscrive bien dans une approche globale des ressources humaines.** Nous ne cautionnerons pas un accord qui ne prendrait pas en compte **les problématiques de la GPEC et de la réforme des catégories**, étroitement liées à ce dossier.

**Le SNABF Solidaires se place résolument dans une perspective de développement de l'activité de la formation. En aucun cas, nous n'accepterons une réforme qui se traduirait par un recul des droits individuels et collectifs dans ce domaine. Conscients de l'enjeu fondamental que ce dossier représente pour l'Institution comme pour son personnel, nous recherchons, bien évidemment, l'unité intersyndicale la plus large possible.**

**Mais votre soutien sera encore plus déterminant, si nous voulons effectivement peser sur les décisions de la Banque.**