

Compte rendu CP sur la Formation du 17/11/05

Avant d'en arriver à la discussion proprement dite, M.THOMAS donne quelques explications initiales :

Notion d'action prioritaire

La logique de la formation a changé. La Banque entend privilégier certains aspects comme le développement des compétences.

Le stock de savoir nécessaire double tous les 2 ans. Le besoin de mise à niveau des compétences est permanent.

Tous les agents auront à évoluer dans leurs emplois dans un contexte de nature économique.

Parmi les éléments sur lesquels la loi permet de compléter ou d'améliorer le dispositif légal, la définition d'actions prioritaires répond au souci d'être en phase avec les enjeux majeurs de l'entreprise.

3 types d'actions prioritaires (réalisées pendant le temps de travail) :

- celles qui s'inscrivent dans une perspective de promotion interne
- les actions de professionnalisation autour d'un noyau dur de compétences-clés pour pouvoir occuper différents postes au sein d'une même fonction
- les actions s'inscrivant dans le cadre d'une préparation au changement, à la mobilité... destinées à faciliter l'évolution des agents d'une fonction à une autre.

Articulation plan de formation/DIF

Selon M. Thomas, la banque n'a pas l'intention de réduire son effort de formation.

Il faut bien distinguer le plan de formation (à l'initiative de l'employeur) qui représente l'essentiel de l'effort de la Banque et le DIF. Le DIF est réalisé à l'initiative de l'agent, l'accord de la hiérarchie étant néanmoins requis.

La CFDT considère qu'il n'y avait pas lieu de mettre en place le DIF à la Banque et qu'il y a en revanche d'autres aspects de la loi à mettre en place, comme le bilan de compétences.

Mme DUCRUEZET indique que l'offre de formation a été complètement remise à plat par la Banque avec un objectif fort de développement des compétences.

Il n'y a pas d'« étanchéité » entre plan de formation et DIF. L'offre DIF se compose de 2 volets : 1 partie dans le plan, 1 partie hors plan.

Le SNA souligne le risque d'« habillage », de glissement de formation vers le DIF.

Le SNA demande des exemples d'actions non-prioritaires.

Rappel :

Catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail

Catégorie 2 : actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Catégorie 3 : actions de développement des compétences.

Les catégories 2 et 3 ne recensent pas toutes des actions éligibles au DIF.

Répartition du DIF par catégorie :

Catégorie 1 : 430 000 h

Les actions de formation de cette catégorie ne sont pas exercées dans le cadre du DIF.

Catégorie 2 : 138 500 h

Dont 71 000 h éligibles au titre du DIF

Parmi lesquelles 52 000 h éligibles au titre du DIF prioritaire

33 stages de développement personnel sont éligibles au titre du DIF :

- 25 stages DIF prioritaire (communication écrite et orale)
 - 8 stages DIF non prioritaire
- ex : lecture efficace, créativité et efficacité, utiliser tout son cerveau, monde contemporain, conférences sur l'actualité...

Catégorie 3 : 27 500 h

Dont 22 000 éligibles au DIF

Parmi lesquelles 19 000 h du ressort du DIF prioritaire

Il existe également une **offre DIF spécifique** : 40 000 h (non-prioritaire), dont l'essentiel concerne les mondes contemporains.

Le SNA fait observer que si l'on veut, comme l'a indiqué M. THOMAS, «développer l'appétence pour la formation», il faut présenter une offre de formation attractive, donc réalisée sur le temps de travail.

Quelques précisions de Mme EYSSETTE :

- *DIF et absences diverses, incidences sur droit à DIF :*

Un arrêté du ministère du travail précise que lorsqu'il y a suspension du contrat de travail, les droits à DIF continuent à être acquis par l'agent.

- *Cas de rupture du contrat de travail :*

En cas de licenciement, les droits à DIF non encore exercés peuvent être exercés si la demande est effectuée pendant le préavis.

En cas de démission, les droits ne sont pas perdus sous réserve que l'action soit engagée pendant le préavis.

En cas de départ à la retraite, les droits à DIF sont non transférables.

Position du SNA :

2 principes fondamentaux :

- la demande que le texte rappelle que la Banque prend l'engagement de maintenir l'effort de formation à son niveau actuel avec une référence à la masse salariale.
- l'articulation du crédit formation appelé à disparaître avec le DIF

Les 20 h du DIF correspondent à 3 jours à la Banque.

Des formules de bonification peuvent permettre une articulation entre ce qui existait et le DIF.

Il conviendra également de réduire les inégalités d'accès à la formation et de discuter les actions prioritaires.

Période transitoire :

Droits acquis :

- demande de report intégral de ces droits
- demande qu'ils soient étalés sur 3 ans et non sur 2

Le SNA demande une offre attractive qui corresponde à ce qu'attendent nos collègues.

Les propositions faites par la banque représentent une régression en matière d'acquisition des droits, aussi le SNA demande :

- + de 20 h et propose de discuter de possibilité de bonifications sur des actions ciblées
- que les actions éligibles au titre du DIF ne soient pas proratisées au temps partiel

Le SNA considère qu'au niveau de l'acquisition des droits, il peut y avoir des discriminations positives, des possibilités de formation qui soient plus importantes pour certains collègues par exemple dans le cas de reconversions, de mutations importantes ou pour ceux qui n'ont pas fait de formation depuis longtemps.

Le SNA est opposé au principe de coinvestissement, avec quelques exceptions : une partie non négligeable de nos collègues suivant déjà des actions de formation en dehors de la Banque (ex : centres de ressources, cours pas correspondance, etc).

Procédures et modalités d'exercice du DIF : on ne peut pas laisser aux seules hiérarchies le soin d'élaborer l'offre DIF, les OS doivent être associées.

De même, les OS doivent être associées au suivi, aux réponses faites dans le cadre de l'offre DIF.

Offres de formation alternatives : le retour sur investissement du règlement effectué au titre de la mutualisation légale à l'AGEFOS-PME (0,5 % de la masse salariale) doit être maximal.

Application de l'accord : la composition du comité de suivi doit être paritaire.

Autres remarques : le passeport de formation ne semble pas utile à la Banque. En revanche, il sera important de discuter des périodes de professionnalisation.

Mme DUCRUEZET apporte une précision sur le choix de l'AGEFOS-PME. Au niveau des organismes inter-branche, il y a 2 réseaux principaux dont l'AGEFOS-PME. Les entreprises publiques (EDF, SNCF, LA POSTE...) ont majoritairement choisi l'AGEFOS-PME.

Position de la CGT :

- il faut consacrer 10 % à la formation. La question de la formation doit se placer dans le cadre de la mise en place d'un système de promotion interne à la Banque.
- l'ambition affichée à propos de la mise en place du DIF est en contradiction avec l'insuffisance des moyens figurant dans le minimum prévu par la loi
- le droit à la formation doit être accessible à tous sans discrimination. Un effort particulier doit être fait en faveur des catégories exclues de l'accès à la formation
- demande un contingent égal à 5 jours/an, cumulable sur 6 ans et pris sur le temps de travail
- les effectifs doivent être suffisants pour permettre aux agents d'exercer leurs droits à formation
- les moyens dont la Banque dispose doivent être consolidés, pas d'externalisation de la formation

- le contenu des formations proposées ne doit pas être strictement utilitaire
- les droits acquis doivent pouvoir être intégralement exercés

Le SI&C rejoint le SNA sur ses positions. Il demande 5 jours de droits acquis/an.

Position de la CFDT :

- est attachée aux 5j/an minimum de droits acquis pour les agents.
- favorable à l'élaboration de parcours de formation tout au long de la vie comme le prévoit la loi. Il faut sortir de la formation catalogue et avoir une vision à moyen terme.
- déplore le fait que le DIF ait été mis en place sans négociation

Le SNA insiste pour que les priorités (des stages prioritaires) soient définies dans l'accord. Concernant les bilans de compétence, ils doivent se faire dans une approche collective. Ce sont des outils importants pour l'entreprise. Il est nécessaire de développer une offre spécifique pour les seniors et pour tous ceux qui vont être confrontés à une reconversion.

La CGT s'assure que la préparation aux concours est bien prévue dans le DIF, ce que confirme Mme DUCRUEZET. Elle demande davantage d'heures consacrées à la préparation aux concours que ce qui est proposé.

Au cours de cette réunion, est apparue une divergence entre la Banque et la CGC sur la notion de « hors temps de travail », notion qui n'est pas définie dans la présente loi.

Selon la Banque, le « hors temps de travail » inclut les congés annuels, repos quotidiens et hebdomadaires, RTT, repos compensateurs, bonifications... en l'absence de toute jurisprudence.

Selon la CGC, cette notion a été définie dans le cadre d'autres lois. Les repos journaliers et hebdomadaires et les congés annuels ne font pas partie du « hors temps de travail ». Des textes seront présentés sur ce sujet lors de la prochaine réunion.

M. THOMAS déclare avoir pris note de toutes les demandes formulées et rappelle quelques bases de négociation de la Banque :

- le DIF ne sera pas complètement l'équivalent du crédit formation
- on ne peut plus parler de formations générales, mais passer à une logique de développement des compétences
- on n'est plus sur du court terme, mais sur des logiques de moyen terme
- plus que le volume de formation, c'est la qualité de la formation qui est importante
- on n'est plus dans une logique de formation tous azimuts, tous domaines, mais avec des domaines prioritaires et des perspectives différentes

La prochaine réunion aura lieu le 1^{er} décembre après-midi et sera consacrée à l'approfondissement de certains points.

