

FORMATION : une réforme inacceptable !

Engagées tardivement, les négociations sur la mise en œuvre à la Banque du Droit Individuel à la Formation (DIF) ne laissent, une fois de plus, rien augurer de bon pour le personnel. En effet le projet d'accord d'entreprise, récemment soumis aux organisations syndicales, constitue un recul considérable des droits individuels et collectifs en matière de formation.

Les revendications du SNABF Solidaires

Dans notre tract du 14 octobre dernier, nous vous avons présenté nos orientations s'agissant de la réforme de notre dispositif de formation. Durant toute la durée des négociations, nous avons notamment défendu les revendications concrètes suivantes :

☞ **L'effort de formation doit être maintenu à son niveau actuel**

La Banque a longtemps été une entreprise pilote en matière de formation, et notre dispositif en vigueur jusqu'ici était bien plus complet et favorable que celui proposé par la loi Fillon. **Nous refusons donc que la transposition du DIF** (20 heures dans la loi) se traduise par un **recul des droits des agents**, qu'il s'agisse de l'offre de formation ou de la durée proposée aux agents (**actuellement 5 jours** au titre du crédit formation).

Nous exigeons également que la Banque **maintienne, à son niveau actuel, le pourcentage de la masse salariale** qu'elle consacre à la formation.

☞ **L'accord sur le DIF doit renvoyer à des négociations ultérieures et à un accord global sur la formation**

La nécessaire réforme de notre dispositif de formation ne saurait être réduite à la seule mise en œuvre du DIF. **La réduction des inégalités d'accès à la formation**, la valorisation de la formation dans le cadre d'un parcours professionnel (**promotion interne** et **validation des acquis de l'expérience -VAE-**), l'équilibre entre formation présentielle et formation à distance, le maintien d'une structure BDF dédiée à la formation... doivent également faire l'objet de négociations (Cf. notre Alternatives du 14/10/2005).

☞ **L'offre de formation doit permettre de répondre effectivement aux besoins des agents**

Pour garantir une offre DIF consistante et incitative, le SNABF Solidaires exige que **les organisations syndicales soient associées à son élaboration**, à travers notamment un droit de proposition et/ou de validation («labellisation»).

En complément de l'offre DIF, nous demandons également de **développer l'utilisation des périodes de professionnalisation**, en particulier pour les agents en phase de reconversion.

Enfin, dans le but d'élargir l'offre de formation laissée à l'initiative des agents, nous demandons que **les bilans de compétence soient proposés à tous nos collègues en situation de reconversion ainsi qu'aux seniors** (agents de plus de 50 ans).

☞ **La formation doit s'exercer en priorité sur le temps de travail**

Nous sommes, par principe, opposés au co-investissement. Mais nous sommes favorables à des aménagements pour tenir compte de pratiques actuellement en vigueur. En effet, de nombreux agents prennent déjà sur leur temps personnel pour se former (cours par correspondance, centre de ressources, ITB...). Ces formations pourraient être reconnues comme telles dans le cadre du nouveau dispositif, et donner lieu à rémunération comme le prévoit la loi (allocation de formation correspondant à

50% de la rémunération nette hors charges sociales). C'est l'un des rares points contenus dans la loi Fillon, qui permettrait une avancée par rapport à ce que nous connaissons.

Par ailleurs, en vue de réduire les inégalités d'accès à la formation (notamment pour les familles monoparentales) nous demandons également que soient **pris en charge les frais de garde engagés lors des formations effectuées hors temps de travail.**

☞ **Le temps de formation ne doit pas être proratisé pour les agents à temps partiel**

Nous exigeons que les droits de ces agents soient maintenus au niveau de ce qui existe aujourd'hui, sachant qu'à la Banque, les temps partiels sont très développés.

☞ **Des garanties doivent être apportées à l'exercice des droits des agents**

A cet effet, **l'entretien de formation doit être systématiquement séparé de l'entretien d'évaluation.** De plus, les hiérarchies ne doivent pas décider seules des modalités d'exercice du DIF, car il s'agit d'une formation co-décidée par le salarié et l'employeur. Nous demandons donc, **outre un suivi des refus de DIF, qu'une procédure d'appel soit mise en place.** Nous réclamons également que **le DIF ne puisse pas être refusé aux seniors ainsi qu'à nos collègues en situation de reconversion.**

☞ **La période de transition doit préserver les droits déjà acquis par les agents**

Nous demandons que cette période s'étale **sur trois ans**, avec **report intégral des droits** acquis au titre du crédit formation. De plus, la Banque doit proposer une offre de formation attractive et étoffée pour permettre à tous les agents d'exercer réellement tous leurs droits accumulés.

Le projet de la Banque

☞ **Un temps de formation réduit à la portion congrue :**

Le temps de formation serait **réduit à 20 H** par an, par strict alignement sur la loi.

Les agents à temps partiel seraient fortement pénalisés, la durée du DIF étant calculé «prorata temporis» (sauf les agents à 80% qui bénéficieraient d'un DIF de 20 H par an).

Enfin, **les crédits d'heures pour la préparation aux concours seraient réduits** à 60 H par an et par tentative, soit 180 H sur trois ans au lieu de 300 H actuellement !

☞ **Une offre de formation DIF a finalité principalement professionnelle**

Les formations de développement personnel et de culture générale reculent sensiblement dans le projet d'offre DIF qui, à l'inverse, inclut une **part excessive d'actions relevant des ex formations au titre des besoins du service** : le risque de glissement est réel.

☞ **Un pouvoir excessif des hiérarchies,**

Hormis le Congé Individuel de Formation (CIF), il n'existerait plus de formations à la seule initiative des salariés. En effet dans tous les cas, la réponse aux demandes de DIF serait apportée soit par la hiérarchie de l'agent, soit par la DFC, après avis de la hiérarchie de l'agent, sans **aucune possibilité de recours.**

☞ **Un risque réel de développement des formations hors temps de travail,**

Seules les formations qualifiées de «prioritaires» pourraient être effectuées sur le temps de travail. Or, celles-ci sont très limitatives, si l'on en juge par le premier projet d'offre DIF. La grande masse des formations non prioritaires devrait s'effectuer hors temps de travail, avec dans certains cas, un risque non négligeable de refus pour raison budgétaire (les formations DIF hors temps de travail donnent lieu à rémunération partielle par la Banque).

☞ **Une transition au rabais,**

Les droits acquis par les agents au titre de 2005 pourraient être exercés jusqu'au 31 décembre 2007 et en tenant compte du report des droits 2004 autorisé dans le cadre du plan Avenir Réseau.

Au total, ce projet sous tendu par une logique purement comptable et réduit à un strict alignement sur la loi, ne contient aucune idée novatrice. Pire encore, il est synonyme d'un recul catastrophique par rapport à la situation actuelle, alors même que les accords conclus dans nombre d'entreprises se traduisent par des avancées pour le personnel.

De fait, comme pour les retraites, cette «réforme» s'inscrit dans la remise en cause systématique du social par la Banque.

Aussi, le SNABF Solidaires proposera-t-il à l'intersyndicale une riposte à la hauteur des enjeux.

Mais il est clair que notre détermination et l'unité d'action ne nous permettront de peser efficacement que si nous sommes forts de votre soutien constant et massif.