

D'entrée de jeu, le SNABF Solidaires s'est inscrit dans une logique de négociation, en vue de parvenir à un accord équilibré, innovant et répondant aux attentes du Personnel.

Pour autant, il est hors de question que notre organisation cautionne, de quelque façon que ce soit, une « réforme » synonyme de régression des droits individuels et collectifs des agents.

Nous sommes déterminés à utiliser tous les leviers à notre disposition pour faire entendre votre voix.

Mais, face à la Banque, nous serons d'autant plus forts pour y parvenir que vous nous apporterez votre soutien constant et massif.

Toute l'information syndicale
sur notre site :

www.snabf.org



BULLETIN D'ADHÉSION



Si vous souhaitez adhérer au SNABF Solidaires, merci de remplir et de signer ce coupon :

NOM : Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal : Ville : Adresse Internet :

Date de Naissance :/...../..... Matricule : ☎ :

Catégorie : Grade à la Banque : Indice :

Succursale, service : Code courrier :

À , le Signature :



syndicat national autonome

du personnel de la BANQUE de FRANCE - Solidaires

SNABF Solidaires 74-1645 - 75049 Paris cedex 01 - Courriel : 1645-UT

Tél : 01 42 92 40 25 - Fax : 01 42 60 77 42 - http : //www.snabf.org

Union
syndicale
Solidaires



GPEC : un projet inacceptable !

Engagées au pas de charge par la Banque, les négociations sur la GPEC ne laissent rien augurer de bon pour le Personnel. En effet, c'est un projet d'accord d'entreprise, a minima et pratiquement ficelé, qui a été soumis aux organisations syndicales.

Pour sa part, le SNABF Solidaires entend aborder les négociations sur les bases suivantes.

Quatre préalables incontournables

Nous considérons qu'une véritable négociation sur ce dossier capital suppose le respect préalable de quatre conditions :

- ⇒ **la négociation doit s'inscrire dans le cadre de l'actuel Statut du Personnel.** Son éventuelle « modernisation » ne doit en aucun cas aboutir à le vider de sa substance, en réduisant les droits et garanties de agents, en individualisant tant la relation de travail que les rémunérations et en généralisant la compétition,
- ⇒ à ce titre, **l'accord doit donc inclure les personnels de la Fabrication des Billets.** Ce n'est pas le choix fait par la Banque qui soustrait nos collègues de la DGFB du champ d'application de son projet. Il s'agit là d'une **nouvelle manifestation inacceptable du principe de l'exception industrielle**, pratiquée depuis plusieurs années à la DGFB (recrutement massif d'agents du cadre latéral en lieu et place d'agents statutaires, régime des primes...),
- ⇒ un préambule renvoyant notamment à des **négociations ultérieures sur la promotion interne et sur la réforme de l'ensemble de notre système de formation**, comme s'y était d'ailleurs engagé le précédent DGRH. Ces deux problématiques sont directement liées au dossier GPEC,
- ⇒ enfin, **un calendrier des négociations excluant toute précipitation**, compte tenu des enjeux fondamentaux de cette réforme pour le Personnel.

Comme nous nous y étions engagés dans notre publication du 5 mars, nous vous présentons une première série de propositions défendues lors de la commission du personnel du 16 mars (**Cf. tableau ci-après**)

Imprimé sur papier recyclé

Des
propositions
concrètes

	PROJET DE LA BANQUE	REMARQUES ET PROPOSITIONS DU SNABF Solidaires
Préambule	-	L'accord sur la GPEC doit inclure un volet spécifique « transmission des savoirs » et renvoyer à des négociations sur la promotion interne ainsi que sur la réforme de l'ensemble du système de formation.
Les instances de la GPEC	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Observatoire de l'emploi et des compétences</u> : composé exclusivement des représentants de la Banque ● <u>Commission paritaire d'anticipation de l'emploi et des compétences</u> : lieu privilégié de la concertation à partir des informations fournies par l'Observatoire. Réunion 1 fois/an au minimum ● <u>CCE</u> : information et consultation annuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Observatoire</u> : Composition paritaire ● Communication de son programme de travail ● Prise en compte des problématiques « égalité hommes/femmes » et « gestion des seniors » ● <u>Commission</u> : Réunion au moins 3 fois/an ● Anticipation des évolutions sur 3 ans ● Rapport annuel de synthèse ● <u>CCE</u> : Consultation annuelle spécifique incluant 2 étapes d'information et de consultation, séparées de 6 mois ● Possibilité de se faire assister par un expert désigné par le CCE ● Communication aux agents concernés des évolutions professionnelles d'emplois et des conclusions des représentants du personnel
Transparence dans la gestion de la mobilité	<p style="text-align: center;"><u>Donner une visibilité accrue aux agents :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diffusion périodique par la DGRH de ses priorités en termes de fonctions et de postes ● Recrutement par appel d'offre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'une bourse de l'emploi centralisant les postes disponibles ● Visibilité à moyen terme sur les postes offerts (dans la mesure du possible)
Anticipation des reconversions	<p style="text-align: center;"><u>Pour les agents positionnés sur des fonctions « sensibles » (fonctions appelées à décroître, présentant peu d'évolutions...) ou présentant un risque (même poste depuis + de 10 ans, fin de parcours professionnel sur une fonction, reprise d'activité après une interruption de + de 2 ans...):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Possibilité d'un bilan de compétences (dans le cadre du DIF) ● Entretiens auprès des pôles RH et de la DGRH ● Possibilité de compléments de formation générale, d'apprentissage de l'utilisation des nouvelles technologies et d'actions de remise à niveau ● Tuteurs ● Possibilité d'insertion dans des équipes d'intérim ou de projet ● Possibilité de mise à disposition auprès d'organismes d'intérêt général avec maintien total ou partiel de la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> ● Inclure prioritairement les agents dont les postes sont supprimés ● Expliciter par écrit la proposition de nouveau poste et les modalités de mobilité ● Possibilité d'un abondement du DIF et d'anticipation de l'utilisation des droits à DIF d'une année ● Mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique* ● Envisager des formules « ponctuelles » de télétravail ● Maintien des conditions de rémunération, d'avancement et de droits à retraite en cas de mise à disposition ● En cas d'échec, préciser les modalités de réinsertion/reclassement
Regroupement des pôles de compétences	<p style="text-align: center;"><u>Regroupement géographique d'agents exerçant des activités à haute valeur ajoutée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● L'agent doit rester en poste pendant au moins 3 ans ● Mesures d'accompagnement dans le cadre d'une mobilité géographique 	<ul style="list-style-type: none"> ● Compléter les mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique* ● Prise en compte en matière de déroulement de carrière
Contractualisation des parcours de formation diplômante	<p style="text-align: center;"><u>Parcours de formation spécifique de haut niveau attestés par une certification externe :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement contractuel (pré-requis, cursus de formation, durée d'exercice de la fonction pendant au moins 3 ans, évolutions professionnelles ultérieures...) ● Reconnaissance financière pendant 3 ans (si contribution conforme aux exigences du poste) ● Mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prise en compte en matière de déroulement de carrière ● Compléter les mesures d'accompagnement en cas de mobilité géographique*
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	<p style="text-align: center;"><u>Faire reconnaître une expérience professionnelle (3 ans minimum) par un titre, un diplôme..., dans le cadre d'un protocole :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Définissant les certifications recherchées ● Etablissant une convention tripartite : agent, Banque, organisme de validation ● Mettant en place une structure d'appui 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en œuvre par voie d'accord d'entreprise ● Prise en compte en matière de déroulement de carrière, y compris pour les formations DIF effectuées hors temps de travail (art. 4 chap. III de la loi du 4 mai 2004)
Période de professionnalisation	<p style="text-align: center;"><u>Acquérir une qualification reconnue (titre, diplôme...) en associant formation théorique et pratique et s'adressant aux :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agents d'au moins 45 ans et ayant plus de 20 ans d'ancienneté ● Agents dont la qualification devient insuffisante ● Agents féminins reprenant leur activité après un congé maternité ou agents reprenant leur activité après un congé parental d'éducation ● Agents exerçant des fonctions sensibles en décroissance ● Agents travailleurs handicapés <p>La formation se déroule pendant le temps de travail (DIF possible)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en œuvre par voie d'accord d'entreprise ● Inclure prioritairement les agents dont les postes sont supprimés ● Possibilité d'un abondement du DIF et d'anticipation de l'utilisation des droits à DIF d'une année
Tutorat	<p style="text-align: center;"><u>Le tuteur, désigné par sa hiérarchie :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Peut bénéficier d'une formation adaptée ● Supervise 3 agents au maximum ● Contribue à l'acquisition de connaissances et de compétences par des actions de formation ● Assure un suivi régulier avec l'ensemble des acteurs ● Réalise un bilan de fin de mission 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prise en compte en matière de déroulement de carrière avec possibilité de dé plafonnement en fin de carrière
Gestion des seniors	<p style="text-align: center;"><u>Pour les agents de 50 ans et plus :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Préconisation du recours au bilan de compétences (dans le cadre du DIF) ● Actions de prévention favorisant l'amélioration de leurs conditions de travail ● Développement du tutorat ● Information accrue sur les dispositifs des dernières années d'activité (CPA, CET, fin de carrière) ● Possibilité de mise à disposition auprès d'organismes d'intérêt général 	<ul style="list-style-type: none"> ● Entretien de « deuxième partie de carrière » au minimum tous les 5 ans (distinct des entretiens d'évaluation/formation) ● Pas de refus possible des demandes de bilan de compétences et de DIF ● Possibilité d'abonder de plein droit – via les droits au DIF – une action de formation professionnelle ● Accès prioritaire à la VAE et aux périodes de professionnalisation ● Maintien d'un volume global de formation au moins égal à celui des 40/50 ans ● Développement du tutorat et des actions de formation ● Envisager des formules « ponctuelles » de télétravail ● Améliorer les possibilités offertes par le CET ● Maintien des conditions de rémunération, d'avancement et de droits à retraite en cas de mise à disposition

* attribution de l'indemnité forfaitaire de mobilité (IFM) et d'aides au conjoint