



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>

Solidaires



Promotion Interne

LES PROJETS DE LA BANQUE

La Banque poursuit méthodiquement et au pas de charge la mise en place de sa stratégie RH (Cf. notre publication du 25 janvier dernier). Elle vient en effet de présenter trois projets concernant la promotion interne, qui vont impacter profondément les perspectives de déroulement de carrière et donc celles de progression indiciaire d'une majorité du personnel.

Un simulacre de dialogue social

Comme lors de la mise en place de son projet GPEC ou du complément individuel de rémunération, la Banque est déterminée à passer en force, sans négociations. Pour preuve, ses trois dispositifs ont été mis en ligne sur le site de la DGRH, avant même d'avoir été présentés et discutés devant la représentation du personnel. De fait, **les commissions du personnel tendent de plus en plus à être instrumentalisées par la Banque** pour lui permettre d'arguer de l'existence d'un dialogue social.

Trois dispositifs structurants

Le dispositif « Mobilité inter-catégories des non cadres »

Il supprime les actuelles passerelles d'accès aux catégories « secrétaire comptable » et « agent de caisse », en les remplaçant par **des voies d'accès plus sélectives et en introduisant notamment la notion de mobilité.**

Le dispositif « Accès à la maîtrise des bureaux »

Il va se substituer à la « passerelle SR » (ancien et nouveau contingent) et au concours de secrétaire rédacteur.

Le dispositif « Accès à l'encadrement »

Il modifie sensiblement les modalités d'accès au grade de « sous-chef de groupe/sous-chef de service » et crée par ailleurs une nouvelle voie d'accès au grade de « chef de groupe/chef de comptabilité », ouverte aux seuls SR de classe exceptionnelle.

Les concours interne et externe de rédacteur et de rédacteur informaticien sont maintenus.

Des principes communs axés sur la sélectivité

- la sélection des candidats sur la base de leurs aptitudes,
- la **mise en situation**, avant leur confirmation, des candidats sélectionnés,
- l'**association systématique de la sélectivité à la mobilité**, en particulier pour l'accès à l'encadrement où les exigences de mobilité sont renforcées,
- la mise en place de **dispositifs transitoires -eux-mêmes sélectifs-** pour traiter le cas des agents déjà positionnés sur un poste ne relevant pas de leur catégorie d'origine.

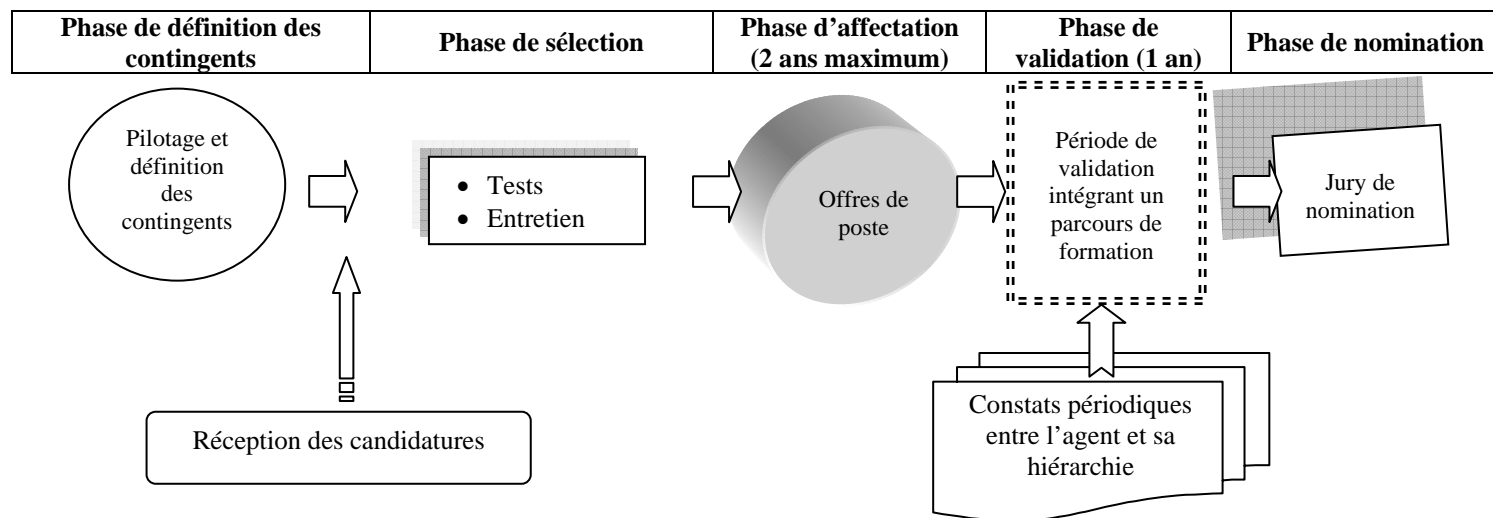
Le parcours du combattant des candidats à la promotion interne

Les **conditions d'ancienneté requise**, les **phases successives**, (cinq dont une phase de sélection de 6 mois minimum, et dans la plupart des cas de 12 mois) **la nature de certaines épreuves de présélection (épreuve d'anglais obligatoire y compris pour l'accès, dans le réseau, à la maîtrise des bureaux !)**, enfin la **limitation du nombre de tentatives (2)** seront autant d'obstacles dressés sur le parcours des candidats.

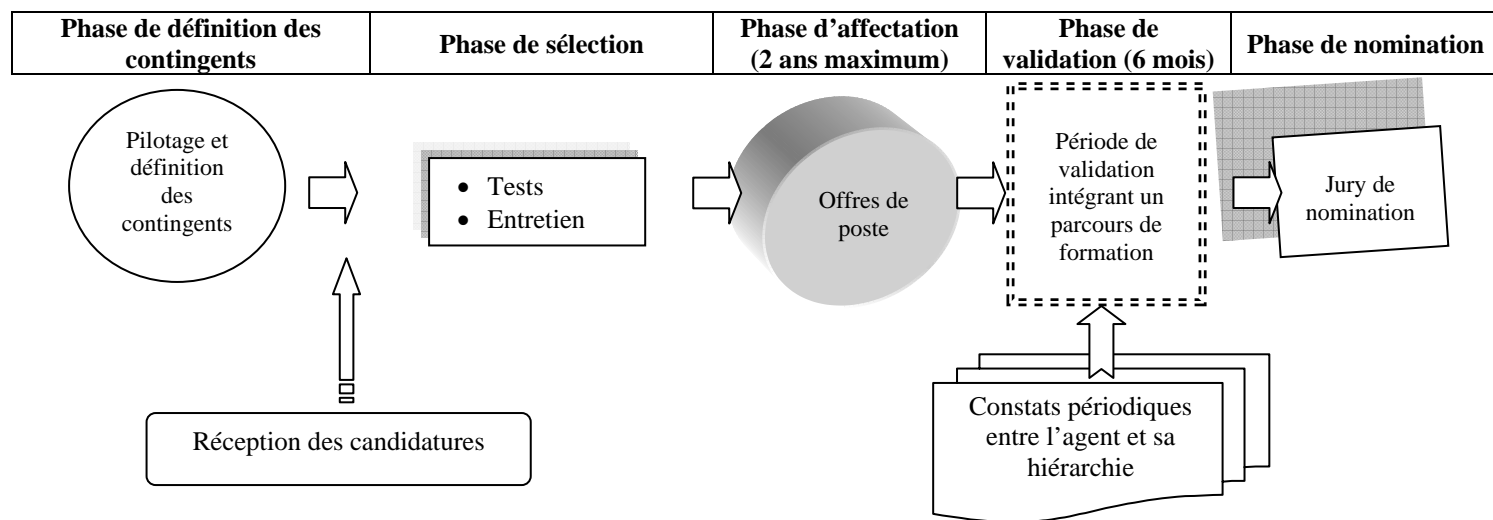
Illustration, avec les phases successives imposées par la Banque (Cf. schémas ci-après)

MOBILITE INTER-CATEGORIES DES NON CADRES

Dispositif d'accès à la catégorie « Secrétaire Comptable »



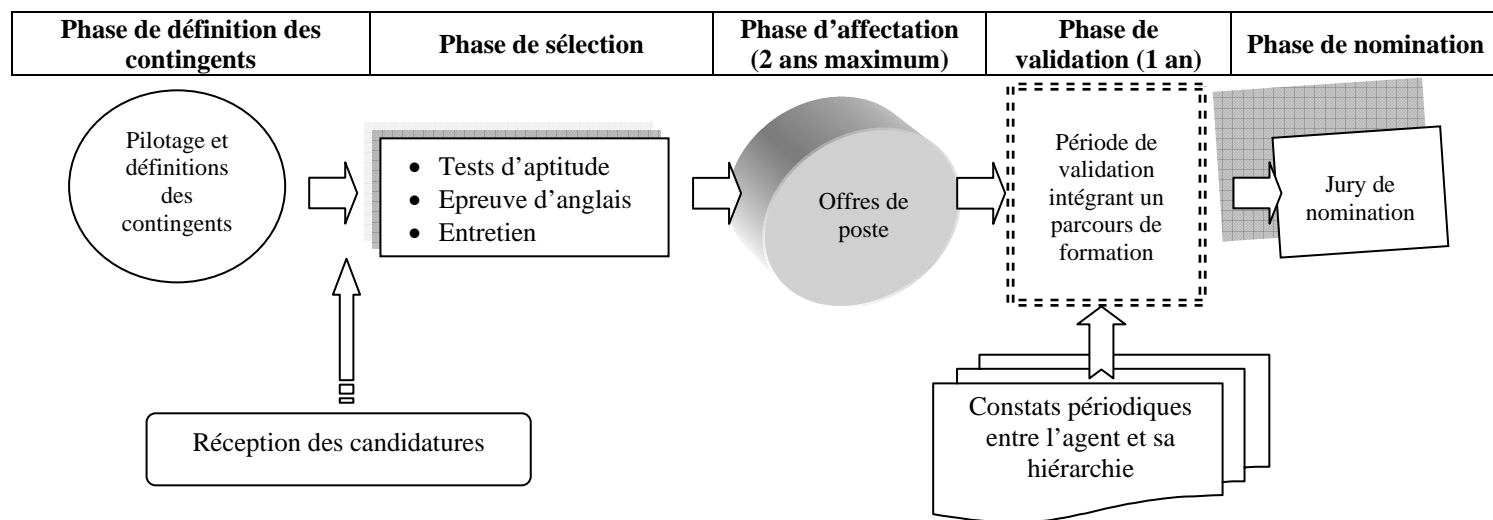
Dispositif d'accès à la catégorie « Agent de Caisse »



N'hésitez pas à consulter notre site Internet

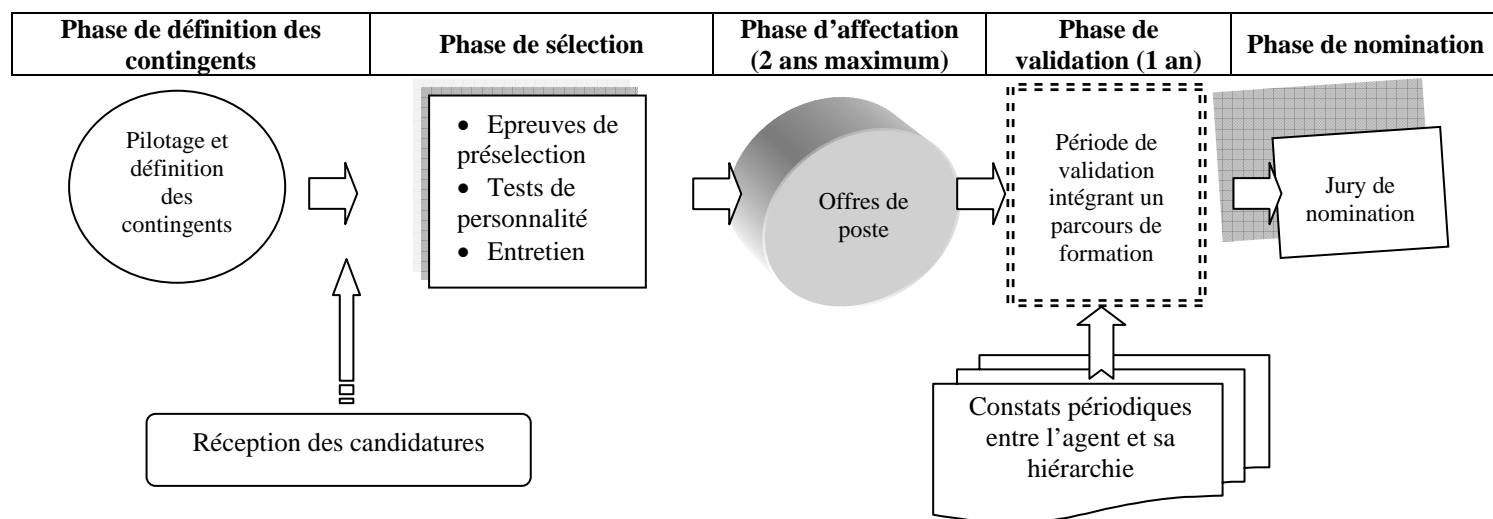
DISPOSITIF D'ACCES A LA MAITRISE DES BUREAUX

Catégorie « Secrétaire Rédacteur »



DISPOSITIF D'ACCES A L'ENCADREMENT

Grades de sous-chef de groupe/de service et de chef de groupe/de comptabilité



N'hésitez pas à consulter notre site Internet



Snabf.org

Promotion Interne

NOS REVENDICATIONS

Le SNABF Solidaires est convaincu depuis longtemps de **la nécessité d'une révision des règles de gestion des RH** : celles-ci ne permettent plus d'offrir de réelles perspectives de promotion interne à de nombreux agents, ni même de reconnaître les compétences et les fonctions exercées par des agents occupant des postes ne relevant pas de leur catégorie d'origine (glissements catégoriels des agents de service et des agents de caisse en activité dans les bureaux ou à l'OI...). Mais nous contestons vigoureusement le contenu de la réforme imposée par la Banque.

Nos critiques portent sur **5 points principaux** qui font l'objet des contre propositions suivantes :

-1- Réduire la sélectivité des différents parcours

- ☞ Afin de parvenir à un véritable équilibre entre les exigences de professionnalisation et de réelles chances de promotion interne, nous revendiquons :
 - l'**abaissement de l'ancienneté requise** pour l'accès à la catégorie « agent de caisse » (6 ans au lieu de 10 ans), à la « maîtrise des bureaux » (10 ans au lieu de 15 ans) et au grade de « chef de comptabilité/chef de groupe » (également 10 ans au lieu de 15 ans),
 - la **suppression de l'épreuve de présélection à l'anglais pour les agents du réseau candidats à la « maîtrise des bureaux »**,
 - le **relèvement de 2 à 3 du nombre de tentatives**,
 - l'**élargissement aux agents non statutaires** (ANP...) des possibilités de mobilité inter-catégories des non cadres.

-2- Introduire le paritarisme

Les commissions paritaires apportent au personnel de véritables garanties d'objectivité et de transparence.

- ☞ Nous proposons de conserver le principe du paritarisme, avec, d'une part, **la présence d'un représentant du personnel dans les jurys** de sélection et de validation et, d'autre part, **la mise en place d'une instance d'appel**.

-3- Assouplir les dispositifs transitoires

Leur sélectivité excessive va écarter de nombreux agents déjà en situation.

- ☞ Outre un recensement précis du nombre d'agents concernés, nous demandons un **élargissement substantiel des contingents de postes offerts dans le cadre transitoire**.

-4- Améliorer la gestion des cas d'échec

Le dispositif proposé se limite « à un entretien, pendant la phase de nomination, avec le GRH ou le gestionnaire de carrière pour donner, le cas échéant, une nouvelle orientation à la carrière du candidat », alors même que celui-ci a probablement effectué –voire a dû effectuer, s'agissant de l'accès à l'encadrement- une mobilité géographique durant la phase de validation.

- ☞ Nous demandons, **outre le relèvement du nombre de tentatives et l'introduction du paritarisme** (Cf. ci-dessus), **un suivi du candidat** tout au long de la phase de validation **par un tuteur**, pour l'associer à la réalisation de la formation et accompagner le candidat dans sa prise de poste.

-5- Elargir les perspectives de carrière des agents d'encadrement

Nous prenons acte de la création d'une nouvelle voie d'accès au grade de « chef de groupe/chef de comptabilité ». Mais nous estimons qu'il est tout autant nécessaire de développer les voies d'accès au personnel de direction.

- ☞ Nous demandons une **révision des conditions d'admission dans la catégorie au niveau d'adjoint de direction de 2^{ème} classe** ainsi que la **création d'une voie d'admission dans la catégorie au niveau d'adjoint de direction de 1^{ère} Classe**.

