

PROMOTION INTERNE :

LES CONDITIONS D'UNE VÉRITABLE NÉGOCIATION

Engagées depuis le début de l'année, les « discussions-négociations » (?) sur la promotion interne vont prochainement s'achever. À ce jour, la Banque a accepté de prendre en compte certaines de nos revendications (Cf. tableau au verso), mais elle refuse obstinément d'intégrer dans son dispositif toute forme de paritarisme !

Les trois projets de la Banque (Cf. notre publication du 13 mars dernier) vont bien au-delà d'une simple actualisation des procédures de mobilité inter-catégories des non cadres et d'accès tant à la maîtrise des bureaux qu'à l'encadrement. En effet, les dispositifs envisagés **s'attaquent directement à l'un des fondements de notre statut : le paritarisme**, dans la mesure où **l'absence de représentants du personnel dans les jurys de sélection et de nomination va priver les agents de réelles garanties** de transparence, d'objectivité et d'équité. Cette remise en cause est d'autant plus grave qu'elle va intervenir parallèlement à la mise en compétition généralisée des agents par la Banque, à travers notamment sa politique d'individualisation des rémunérations (compléments de rémunération...)

Ce qui est en jeu dans ces « discussions », ce ne sont donc pas seulement les modalités des procédures retenues par la Banque : bien évidemment, **nous continuerons à nous battre pour les améliorer**, notamment pour ce qui concerne le volume des contingents

annuels, les dispositifs transitoires, la place de l'épreuve d'anglais, de nouvelles voies d'accès au personnel de direction (passerelle vers AD1, passerelle fonctionnelle de contrôleur principal vers DB3)... Mais notre organisation considère également qu'une « **réforme** » aussi structurante et déterminante pour le personnel **ne doit pas être mise en œuvre unilatéralement** par la Banque.

C'est pourquoi nous demanderons à la DGRH, dès la prochaine Commission du Personnel, **de clarifier le cadre juridique** dans lequel ont lieu les « discussions » en cours : s'agit-il d'une **simple concertation ou d'une véritable négociation ?**

Pour le SNABF Solidaires cette « réforme » ne peut être envisagée qu'en y associant les partenaires sociaux, à travers la **conclusion d'un accord d'entreprise**.

Dans le cas contraire, notre organisation mettra en œuvre tous les moyens pour contester la validité juridique de la démarche unilatérale de la Banque.

PROJET INITIAL DE LA BANQUE	LES REVENDEICATIONS DU SNABF SOLIDAIRES	RÉPONSES DE LA BANQUE (à ce jour)
<p>Critères de sélection</p> <p>Ancienneté requise pour l'accès :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agent de caisse : 10 ans ● Maîtrise bureaux : 15 ans ● Ouvrier (DGFB) : 10 ans ● Chef de comptabilité/de groupe : 15 ans <p>Épreuve d'anglais obligatoire pour toutes les épreuves de présélection</p> <p>Nombre de tentatives : 2</p> <p>Possibilités de mobilité inter-catégories pour les seuls agents statutaires</p>	<p>Réduire la sélectivité</p> <p>Abaissement de l'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agent de caisse : 6 ans ● Maîtrise bureaux : 10 ans ● Ouvrier (DGFB) : 6 ans ● Chef de comptabilité/de groupe : 10 ans <p>Suppression de l'épreuve d'anglais pour les agents du réseau candidats à la « maîtrise des bureaux »</p> <p>Nombre de tentatives : 3</p> <p>Extension de la mobilité inter-catégories aux non statutaires (ANP...)</p>	<p>La durée des services effectifs pourrait être réduite pour la mobilité inter-catégories des non-cadres</p> <p>Des aménagements seront prochainement proposés</p> <p>3 tentatives</p> <p>Accord de principe pour la promotion d'ADS vers les catégories SC et AC</p>
<p>Composition des jurys de sélection et de validation</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Représentants de la Banque et consultant 	<p>Introduire le paritarisme</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Présence d'un représentant du personnel dans les jurys de sélection et de validation ● Mise en place d'une instance d'appel 	<p>Mise en place d'une instance d'appel composée du CGRP et des représentants de la Banque</p>
<p>Dispositifs transitoires</p> <p>Contingent de postes offerts limité à 200 agents pour la mobilité inter-catégories des non cadres</p>	<p>Améliorer les dispositifs transitoires</p> <p>Élargissement des contingents de postes offerts...</p>	<p>Le contingent est porté de 200 à 300 agents pour la mobilité inter-catégories des non cadres</p>
<p>Accompagnement du candidat</p> <p>Constat périodique entre l'agent et sa hiérarchie durant la phase de validation</p> <p>En cas d'échec, à l'issue de la phase de nomination, entretien avec le GRH</p>	<p>Suivi du candidat durant la phase de validation par un tuteur</p> <p>Afin de réduire les risques d'échecs, le tuteur sera associé à la réalisation de la formation et accompagnera le candidat dans sa prise de poste</p>	<p>Mise en place d'un système de tutorat</p>
<p>Voies d'accès aux postes d'encadrement</p> <p>Création d'une voie d'accès au grade de « chef de comptabilité/de groupe »</p>	<p>Élargissement des voies d'accès aux postes de direction</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Création d'une voie d'admission pour AD1 ● Passerelle fonctionnelle de contrôleur principal vers DB3 ● Révision des conditions d'admission au niveau AD2 	<p>Refus</p>



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 :