

PROMOTION INTERNE : LE TOURNANT

Lors du CCE du 16 juin, la Banque va soumettre à la représentation du Personnel une pièce essentielle de sa stratégie Ressources Humaines (RH) : les dispositifs de promotion interne mis en œuvre dès 2009. En l'absence de paritarisme (sauf en cas d'échec des candidats), le Personnel sera privé de réelles garanties de transparence, d'objectivité et d'équité.

Un projet structurant

Les dispositifs de la Banque vont impacter profondément les possibilités de promotion interne et d'évolution professionnelle d'une grande partie des agents.

D'abord, parce qu'ils **bouleverseront les voies d'accès existantes** (secrétaire rédacteur, sous-chef de groupe/sous-chef de service...) **et introduiront de nouvelles passerelles** (chef de groupe/chef de comptabilité...).

Ensuite, parce que les **dispositifs prévus s'annoncent sélectifs**, que ce soit par les conditions d'ancienneté requise, les phases successives (5) des parcours ou la nature de certaines épreuves (cf. nos publications des 13 mars et 4 avril 2008).

Enfin, parce que le projet de la Banque va apporter un début de solution aux nombreux cas d'agents positionnés sur des postes ne relevant pas de leur catégorie d'origine (« glissements catégoriels » des agents de caisse et de service en activité dans les bureaux ou à l'OI...).

Ce que le SNABF a obtenu

Nous avons d'emblée contesté le projet initial de la Banque, son cadre trop restrictif ne permettant pas d'assurer une véritable promotion interne à tout le Personnel. Nos revendications ont été en partie prises en compte par la Banque (cf. **tableau au verso**) : abaissement de l'ancienneté requise, augmentation du nombre de tentatives, extension de la mobilité inter-catégories aux non statutaires, système de tutorat...

Le refus du paritarisme

Mais la Banque a **campé ferme sur ses positions** vis à vis de trois autres de nos revendications concernant :

- **l'épreuve de présélection à l'anglais exigée** pour les candidats à la maîtrise : seul a été accepté un assouplissement, sous forme d'une montée en charge progressive du niveau, alors que nous revendiquions sa suppression pour nos collègues du réseau,
- **les épreuves de présélection prévues dans les dispositifs transitoires** : elles ne se justifient pas s'agissant d'agents déjà « en situation » et ayant donc fait la preuve de leurs aptitudes,
- **enfin et surtout, l'absence de véritable paritarisme** : la Banque a refusé ne serait-ce que la présence d'un représentant du Personnel dans les jurys de sélection et de nomination.

Seules seront gérées, selon un mode paritaire, les situations d'échec, auprès des jurys de nomination : le candidat « recalé » pourra alors s'adresser à une instance d'appel constituée de la commission paritaire représentative de sa catégorie d'accueil.

Une inconnue majeure

De fait, les perspectives de promotion interne seront fonction de **l'importance des contingents annuels définis par la Banque**. C'est pourquoi, à défaut d'être associés à leur fixation, nous serons très attentifs au nombre de postes proposés.

Convaincu de la nécessité de rénover et d'améliorer les dispositifs de promotion interne, le SNABF Solidaires s'était d'entrée de jeu inscrit dans une logique de négociation dans la perspective d'un accord d'entreprise. Mais **la Banque, comme pour la définition des fonctions GPEC et le rattachement des agents à celles-ci, a délibérément choisi de s'en tenir à une simple concertation, afin de préserver ce qui est au cœur de toute sa stratégie RH : l'individualisation de la relation de travail, en lieu et place du paritarisme.**

C'est cette même logique qui sous-tend son projet de gestion des agents du cadre latéral qu'elle s'apprête à mettre en œuvre unilatéralement à la DGFB, véritable laboratoire social de la Banque. En effet, avec la généralisation du recrutement au cadre latéral (le pourcentage d'agents du cadre latéral représentera 70% du Personnel de la DGFB en 2023), avec la mise en place de règles de recrutement et de déroulement de carrière au rabais et avec la création d'une sous-catégorie, **la DGFB programme le démantèlement du Statut du Personnel.** C'est d'autant plus dangereux que, par le passé, les régressions sociales mises en œuvre à la DGFB ont été ensuite **étendues à l'ensemble de la Banque.**

PROJET INITIAL DE LA BANQUE	LES REVENDEICATIONS DU SNABF SOLIDAIRES	PROJET FINAL DE LA BANQUE
<p>Critères de sélection</p> <p>Ancienneté requise pour l'accès à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agent de caisse : 10 ans ● Secrétaire comptable : 17/18 ans ● Maîtrise bureaux : 15 ans ● Ouvrier (DGFB) : 10 ans ● Sous-chef de comptabilité/de groupe : 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 requise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agent de caisse : 6 ans ● Secrétaire comptable : 10 ans ● Maîtrise bureaux : 10 ans ● Ouvrier (DGFB) : 6 ans ● Sous-chef de comptabilité/de groupe : 10 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>Ancienneté requise pour l'accès à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agent de caisse : 6 ans ● Secrétaire comptable : 10 ans ● Maîtrise bureaux : 12 ans ● Ouvrier (DGFB) : 10 ans ● Sous-chef de comptabilité/de groupe : 10 ans ● Chef de comptabilité/de groupe : 15 ans <p>Épreuve d'anglais pour la maîtrise (Bright Test) à partir de 2011.</p> <p>Système d'évaluation gradué : ● Maîtrise : 1,5 à partir de 2011 ● Encadrement : 1,5 en 2009/2010 et 2 à partir de 2011</p> <p>3 tentatives</p> <p>Étude de 2 projets de passerelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● agents de surveillance vers secrétaire comptable ou agent de caisse ● agents d'entretien et auxiliaires de caisse vers agent de caisse
<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 nomination ● Mise en place d'une instance d'appel 	<p>Mise en place d'une instance paritaire d'appel par l'intermédiaire des commissions paritaires représentatives des catégories d'accueil</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> <ul style="list-style-type: none"> ● Élargissement des contingents de postes offerts... ● Pour les SR «concours», allongement du délai pour candidater sur des postes de sous-chef 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mobilité inter-catégories des non cadres : contingents portés à 300 agents pour l'accès à secrétaire comptable, à 20 agents pour l'accès à agent de caisse et à 23 agents pour l'accès à ouvrier ● Accès à la maîtrise des bureaux : contingent porté à 130 agents ● Pour les SR «concours», plus de limitation à la possibilité de se porter candidat sur des postes de sous-chef
<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>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'un système de tutorat ● Constat périodique au minimum trimestriel ● Pendant période de validation, prolongation possible (de 3 ou 6 mois sans être supérieure à 1 an)
<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>Étude d'un projet de passerelle sélective vers AD1 pour les chefs de bureau principaux (indice 970)</p>