

## ACCORD SUR LA FORMATION DANS LES BANQUES

Un nouvel accord sur la formation vient d'être signé ce vendredi 8 juillet par 4 organisations syndicales sur 5 (le SNB/CGC n'en est pas signataire).

Il remplace le texte de 2000 et ses avenants et fera l'objet d'une transposition dans la convention collective puisqu'il instaure une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi dans la profession.

Ce nouveau texte est la résultante de l'accord interprofessionnel sur la formation de 2003 et sa déclinaison législative par la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une négociation avait débuté à l'AFB début 2004 mais en raison de désaccords internes à la délégation patronale, nous n'avons pu avancer concrètement et n'avons abouti - dans un premier temps - que sur l'instauration de l'Observatoire des métiers et des qualifications ainsi que sur les contrats de professionnalisation (ex-contrats de qualifications) dans le cadre d'un accord à durée déterminée signé fin 2004.

Comme à l'accoutumée, la négociation s'est débloquée en fin de partie et notamment lors des deux dernières séances des 27 mai et 13 juin.

Le nouvel accord est un accord normatif qui s'applique en l'état à toutes les banques mais qui peut être amélioré dans les entreprises.

Il comporte les points majeurs suivants :

\_ Création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi qui pourra - notamment au travers des résultats des enquêtes menées par l'Observatoire des métiers - formuler des axes de priorités en matière de formation, notamment en terme de financement.

\_ L'accord détaille de façon complète les formations diplômantes : le BP Banque, le BTS Banque, les licences professionnelles Banque et l'ITB. Il précise que ces formations ne peuvent pas faire l'objet de clause de dédit formation.

\_ Un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est créé permettant la reconnaissance des savoir faire des salariés de la profession.

\_ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est précisée et, outre une information spécifique à destination des salariés sur cette modalité mal connue, le Centre de Formation de la Profession Bancaire (CFPB) doit étudier la création d'un ensemble de VAE pertinent dans le cadre des formations bancaires diplômées.

Le but du développement de ces différents éléments de la formation diplômée et institutionnelle est de permettre la bonne intégration des jeunes dans le monde bancaire et l'évolution de carrière des salariés.

Les Contrats de Professionnalisation sont prévus par la loi pour favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion des demandeurs d'emploi au travers de l'acquisition d'un diplôme professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi relevant des métiers repères de la convention collective.

Chaque bénéficiaire est encadré par un tuteur ou un accompagnateur et sa rémunération ne peut pas être inférieure à 13 fois 70 % du SMIC ou à 13 fois 80 % du SMIC s'il est déjà titulaire d'un bac ou d'un diplôme du même niveau. Les bénéficiaires de plus de 26 ans sont rémunérés sur la base de 13 fois 85 % du SMIC.

Les Périodes de Professionnalisation ont pour but de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation.

Elles permettent de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification, de développer les compétences et de contribuer à l'égalité professionnelle Hommes Femmes.

Les salariés dont la qualification est insuffisante par rapport à l'évolution technologique ou à l'organisation du travail sont prioritaires, ainsi que les femmes de retour de congé maternité et les hommes et femmes de retour d'un congé parental, entre autres.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien du salarié dans son emploi sont faites pendant le temps de travail.

Celles relatives au développement des compétences peuvent avoir lieu hors du temps de travail. Dans ce cas, l'employeur a obligation de préciser les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit et réussit la formation.

Les bénéficiaires des périodes de professionnalisation doivent être encadrés par un tuteur ou un accompagnateur.

Le texte de l'accord reprend les termes de l'accord cadre national pour le développement de l'apprentissage signé le 19 avril 2005 par l'AFB et le Ministère de l'emploi dont la fonction est de favoriser l'intégration des jeunes ayant une formation initiale insuffisante pour occuper un emploi dans la banque ou sans diplôme professionnel ou encore inadaptés au marché du travail.

De par la loi, les plans de formation se structurent en 3 catégories :

\_ Les actions de formation assurant l'adaptation au poste de travail qui sont des actions nécessaires à la prise et à la tenue du poste de travail se déroulent sur le temps de travail.

\_ Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi qui sont principalement les formations liées à l'évolution du métier du salarié, notamment au regard des évolutions professionnelles, des évolutions technologiques et des modifications organisationnelles.

Elles se déroulent sur le temps de travail mais un accord d'entreprise ou à défaut l'accord écrit du salarié peut permettre de dépasser la durée conventionnelle du travail dans la limite de 50 heures par an.

\_ Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui apportent au salarié des compétences qui pourraient être utilisées dans un autre contexte professionnel.

Elles peuvent se dérouler hors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié pouvant être dénoncé dans les 8 jours.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de préciser les engagements auxquels il souscrit si le salarié réussit la formation.

Ces engagements portent sur l'accessibilité aux fonctions disponibles liées à cette formation et à l'attribution de la classification en rapport ; et ce dans un délai maximum d'un an.

Une allocation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié lui est versée durant la formation hors temps de travail en sus de son salaire ordinaire.

Outre la novation concernant les plans de formation, le point majeur consiste en l'instauration du Droit Individuel à la Formation (DIF).

Ce droit octroie à chaque salarié sous contrat à durée indéterminée et à temps plein 20h minimum par an de formation cumulables sur 6 ans, soit un plafond de 120h.

Toutefois, pour les salariés à temps partiel 80 % d'un temps plein, le droit est identique, soit 20h par an cumulables sur 6 ans soit un plafond de 120h.

En cas de licenciement économique, la transférabilité des droits dans le cadre d'une autre entreprise bancaire est totale dans un délai de 12 mois.

Au 7 mai 2005, chaque salarié en CDI temps plein ou à 80 % bénéficie de 20h.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, de 40h déduction faite des heures éventuellement utilisées en 2005.

Ce droit est un droit à l'initiative du seul salarié mais avec l'accord de l'employeur qui peut refuser la demande de formation par écrit dans un délai d'un mois.

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

L'exercice du DIF peut se faire en lien et en complément du plan de formation.

Il est prioritaire en termes de financement s'il s'exerce dans le cadre d'un diplôme professionnel, d'un certificat de qualification professionnelle ou dans une période de professionnalisation.

Le DIF peut s'exercer sur le temps de travail ou hors temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

S'il se déroule hors temps de travail ; il donne lieu au versement d'une allocation supplémentaire égale à 50 % du salaire net.

Tous les frais de formation, d'hébergement et de transport sont à la charge de l'employeur.

Ce nouveau droit peut permettre de débloquent l'accessibilité à la formation pour les salariés quasi absents des plans de formation, même s'il peut réclamer un effort supplémentaire en temps de travail compensé en partie par le versement d'une allocation.

En cas de refus de la part de l'employeur durant deux exercices de suite, le salarié peut recourir au Congé Individuel de Formation dont l'organisme paritaire assurera alors en priorité la prise en charge financière sous réserve de ses propres critères.

Enfin, le dernier chapitre de l'accord passe en revue les outils individuels :

\_ Le bilan de compétences qui a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles du salarié afin de définir un projet professionnel et éventuellement la formation nécessaire. Il est réalisé par un organisme prestataire dans le cadre du code du travail (art R900-1 à 900-3).

Le salarié est seul destinataire des résultats et lui seul peut en autoriser la communication à un tiers.

\_ Le passeport formation est un outil permettant à l'initiative du seul salarié de recenser tous les éléments de sa carrière professionnelle (diplômes et titres obtenus, les expériences professionnelles, les stages de formation suivis, les certifications professionnelles : CQP et VAE, les emplois tenus et les connaissances et compétences nécessaires pour les exercer ...).

\_ L'entretien professionnel existe dans la profession bancaire pour tous les salariés et a lieu tous les deux ans.

Il comprend une phase d'évaluation, mais il doit également permettre d'aborder les besoins du salarié en matière de formation.

Le texte insiste sur la nécessité à faire de cet entretien une réelle opportunité en matière de définition des besoins de formation du salarié.

Un support sera mis en place dans les entreprises afin d'identifier clairement le contenu des échanges en matière d'évolution professionnelle, de développement des compétences et des besoins éventuels de formation.

Les entreprises sont libres d'y ajouter un entretien supplémentaire.

Ces entretiens ont lieu pendant le temps de travail.

\_ Le congé individuel de formation (CIF). Il s'agit ici de rappeler l'existence de ce droit qui permet au salarié de suivre une formation en lien ou non avec son activité professionnelle.

La demande doit être acceptée par l'organisme paritaire local qui prend en charge le financement de la formation.

Ce texte est donc très complet quant aux modalités de formation pour la profession bancaire.

Il s'applique à l'ensemble des banques sur notre territoire et il représente un socle minimal commun pour ce qui est de la formation.

Evidemment, il peut être amélioré dans les entreprises mais étant normatif, il ne peut pas y être dérogé en deçà.

Ce texte doit aussi s'apprécier à l'aune de l'absence d'accord.

En effet, la loi de mai 2004 s'applique en l'état.

Ce texte, certes imparfait, a le mérite de venir compléter la loi et encadrer ses éléments principaux structurant une approche de branche complète en matière de formation.

Il a aussi le mérite de définir des priorités de branche claires et applicables à tous : le parcours de formation diplômante et institutionnelle, l'intégration des jeunes, des salariés fragilisés, des retours d'absence de longue durée, la priorité en matière d'égalité professionnelle, les "seniors", la fonction tutorial, etc.

Enfin, il pérennise les structures permettant à la branche AFB d'avoir une politique de formation concertée et applicable à toutes les banques : l'Observatoire des métiers et des qualifications, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, l'OPCA Banque.

Ces différentes structures analysent les besoins, définissent une politique et y adjoignent le financement adéquat.

Maintenant le plus dur reste à faire : décliner et appliquer ce texte selon le principe d'honnêteté qui a prévalu lors de sa négociation.

Il signifie une plus grande implication en matière de formation de tous les acteurs : les salariés, les représentants du personnel et bien sûr les responsables des directions.

Chacun a à y gagner !

Ne soyons pas naïfs, certains responsables essaieront d'en faire un outil d'économie, d'autres voudront régler leurs comptes avec la RTT en imposant systématiquement des formations hors temps de travail.

La seule réponse à leur apporter est de leur rappeler que la formation est l'affaire de tous et qu'elle doit s'exercer dans l'intérêt de tous : salariés et entreprises.

Cela ne peut se faire que dans un contexte serein et consensuel.

En faire un axe conflictuel serait non seulement irresponsable mais aussi une faute professionnelle !!!