

FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

À nouvel accord, nouveau départ ?

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 14/12/2013 et sa traduction dans la loi du 05/03/2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, ont réformé nombre de règles en la matière. La branche Caisse d'épargne, relevant d'un accord conclu en 2005, devait donc adapter son dispositif. L'accord signé le 18/11/2014 est venu conclure la négociation engagée à cet effet huit mois plus tôt.

Alors que nous souhaitions partir d'une page blanche, étant donné la nature des modifications pressenties, les employeurs limitaient tout d'abord leur ambition à un simple toilettage par voie d'avenant, avant de percevoir le risque encouru (limitation de leurs partenaires potentiels aux seuls signataires de l'accord d'origine) et de se raviser in extremis.

UN NOUVEL ACCORD EST SIGNÉ

Il aura fallu huit mois pour aboutir au nouvel accord sur la formation professionnelle qui a recueilli la signature de cinq des sept syndicats de la branche Caisse d'épargne, disposant ensemble d'une audience cumulée de 71,40%.

L'ambition est de permettre aux salariés de s'adapter à l'évolution des métiers et emplois, d'être des acteurs de l'évolution de leur projet professionnel et, en renforçant les compétences, de sécuriser les parcours professionnels. Dire que le secteur bancaire traverse de très profondes mutations, c'est garder les yeux ouverts sur les années qui viennent de s'écouler mais également considérer les évolutions projetées à court et moyen terme. La relation clientèle, les nouveaux outils, l'organisation des métiers et des entreprises, le contexte démographique, l'allongement des carrières, sont autant d'éléments nécessitant un outil de formation professionnelle rénové, élément essentiel de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE : PÉRIMÈTRE, ARTICULATIONS ET STRUCTURES

Tous les salariés des entreprises de la branche et de leurs organismes communs entrent dans le périmètre de cet accord. Du caractère participatif des formations présentiels à la personnalisation des formations ouvertes à distance dans un environnement adapté (bureau, matériel, temps, préparation), l'éventail des modalités pédagogiques est large et intègre l'accompagnement tutorial. Cette diversité impose l'adéquation entre l'outil et la thématique traitée.

Fondé sur le volontariat, le tutorat, désormais reconnu en tant que tel, s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle. Il consiste à accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire, l'accompagner vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant savoir-faire et expérience. Contre toute logique cette implication n'est pas reconnue financièrement.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Prenant le relais du Droit individuel à la formation (DIF), le CPF est ouvert à toute personne d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi. Désormais attaché à la personne, ce dispositif l'accompagne tout au long de sa vie professionnelle. Mobilisable à sa seule initiative, il lui permet de financer une formation certifiante, qualifiante ou diplômante, éligible au CPF. Dès son entrée en vigueur (01/01/2015) le solde disponible des heures inscrites au DIF y sera transféré, l'employeur le notifiant au salarié avant le 31/01.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

La CPNE voit son rôle réaffirmé, définissant les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Elle élabore la liste des formations éligibles au CPF, des qualifications reconnues par la branche et celles à développer. Elle pilote les politiques de certification et analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation, avec une attention particulière notamment sur l'égalité d'accès H/F à la formation. Elle s'attache notamment au contenu et aux modalités de déploiement du parcours destiné au nouvel entrant (PNE) lequel, s'il est couronné de succès, assurera dans les 6 mois un passage de T2 en T3, harmonisant certaines pratiques locales.

L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES (OPMQC)

Il assure une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois et mène, à ces fins, des études spécifiques.

SI LES BONNES INTENTIONS S'AFFICHENT DANS CET ACCORD, LES TRADUCTIONS FINANCIÈRES Y SONT ENCORE TROP RARES À NOTRE GOÛT ET LE PRINCIPE DE RÉALITÉ NOUS ENGAGE À LA PRUDENCE. LE SUCCÈS DE CES DISPOSITIONS REPOSE DÉSORMAIS SUR L'ACTION DE LA CPNE ET DE L'OPMQC, STRUCTURES OÙ NOUS TIENDRONS TOUTE NOTRE PLACE DE SIGNATAIRE ET DE PARTENAIRE EXIGEANT, AU SERVICE DES SALARIÉS.

*Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa
Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO,
François-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC*

