

DOCUMENT DE SUPPORT A LA DISCUSSION REMIS PAR LA DIRECTION
POUR LES REUNIONS DE CONCERTATION SUR LA FORMATION
A LA SOCIETE GENERALE

L'application à la Société Générale de l'accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques doit permettre de :

- proroger les dispositions existantes en matière de formation,
- développer les actions visant à améliorer l'employabilité des populations les moins qualifiées.

1 – Entretien professionnel

Dans le cadre de l'entretien professionnel, un dialogue régulier doit s'instaurer entre le salarié et son responsable hiérarchique, sur son évolution professionnelle souhaitée de part et d'autre, et sur les moyens – en particulier la formation – permettant de contribuer à sa mise en œuvre.

Comme par le passé, l'entretien professionnel doit donc permettre d'échanger sur les actions à suivre, celles-ci pouvant apparaître :

- à l'initiative de l'employeur car concourant à la maîtrise de la fonction occupée ou à l'atteinte des objectifs établis à cette occasion,
- à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, pour l'acquisition de compétences ou de savoir-faire souhaitée par l'un et l'autre.

La loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie précise que les actions à l'initiative de l'employeur doivent être suivies au titre du plan de formation et celles à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur, au titre du droit individuel de formation (DIF).

2 – Formation et temps de travail

Les actions de formation jusqu'à présent suivies dans le temps de travail continueront à être dispensées dans le temps de travail, qu'elles soient suivies au titre du plan de formation ou du DIF.

En complément de ces actions, la loi du 4 mai 2004 sur la formation tout au long de la vie et l'accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques permettent, par ailleurs, à tout salarié de demander une formation de son choix, interne ou externe, au titre du DIF, en dehors du temps de travail. Lorsque la formation souhaitée permet d'améliorer l'employabilité à moyen ou long terme du salarié au sein de l'entreprise, celle-ci pourra faire l'objet d'un accord de l'employeur dans les conditions prévues par la loi et l'accord AFB, avec paiement, le cas échéant, d'une allocation de formation, sous réserve expresse de la confirmation écrite de l'acceptation des conditions d'exécution de la formation par son bénéficiaire.

3 – Articulation entre le plan de formation et le DIF

Comme par le passé, le responsable hiérarchique apparaît comme le mieux placé pour apprécier les besoins de formation de ses collaborateurs, en fonction des objectifs du service et de leur savoir-faire.

Dans un souci d'homogénéiser les pratiques à l'intérieur de l'ensemble de la Société Générale, des critères objectifs sont mis à disposition de l'ensemble des responsables pour qu'ils puissent déterminer les actions qui relèvent du plan et celles qui relèvent du DIF.

Ces critères sont définis par le tableau ci-dessous:

Type d'action	Réponse	Mode
Actions nécessaires à la prise ou à la maîtrise de la fonction (y compris de développement des compétences) Actions concourant à l'atteinte des objectifs de l'entretien professionnel (y compris de développement des compétences) Cursus cadre et cursus TMB (sur présentation de la hiérarchie exclusivement)	Acceptée au titre du Plan	Dans le temps de travail
Actions demandées par le salarié et permettant d'acquérir une expertise dans la fonction occupée ou susceptibles de préparer une mobilité à court terme Formations bancaires diplômantes ou qualifiantes ou en relation directe avec la fonction occupée (*)	Acceptée au titre du DIF	Dans le temps de travail
Actions demandées par le salarié susceptibles de préparer une mobilité à long terme (dont formations diplômantes sans relation directe avec la fonction occupée si préalablement validées par la gestion RH)	Acceptée au titre du DIF	Hors temps de travail
Actions sans rapport avec l'activité professionnelle de l'entreprise ou du salarié même à long terme (dont formations diplômantes sans relation directe avec la fonction occupée et non validées par la gestion RH)	Refusée mais éligible au CIF	

(*) NB : pour l'ITB, les cours du samedi sont hors du temps de travail

C'est ainsi, par exemple, que les formations relatives aux outils, produits, méthodes spécifiques à la Société Générale doivent être dispensées au titre du plan de formation à tous ceux qui en ont l'usage dans le cadre de la fonction qu'ils occupent. De même les formations « métiers », managériales ou comportementales nécessaires à la maîtrise de la fonction doivent être dispensées au titre du plan et dans le temps de travail. En ce qui concerne les formations linguistiques, les cours d'anglais doivent être suivis au titre du plan par les salariés qui en ont besoin dans le cadre de leur fonction et au titre du DIF (hors temps de travail) en cas contraire.

A titre d'illustration, pour les métiers du Réseau DIST une simulation des actions à suivre dans le cadre du plan et du DIF est proposée en annexe. Cette simulation, établie à partir des parcours type, consultables sur RH on line propose que les actions :

- de pré-requis soient suivies au titre du plan s'il s'avère que le salarié n'a pas acquis les compétences associées au moment de la prise de fonction (notamment dans le cas où il est nouvel embauché),
- de prise de poste soient dispensées au moment de sa prise de fonction, et ce, au titre du plan,
- d'approfondissement soient suivies après un ou deux ans de poste, toujours au titre du plan,
- de spécialisation, au titre du plan si elles concourent à l'atteinte d'objectifs identifiés lors de l'entretien professionnel.

Dans les autres cas, les formations « métier » ou de développement des compétences spécifiques à DIST peuvent être suivies dans le cadre du DIF.

4 – Choix des actions de formation

Les actions de formation du plan sont à l'initiative de l'employeur et celles au titre du DIF, à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur.

Toutefois, afin de permettre à tous les salariés de s'exprimer le plus largement sur leurs besoins de formation, ils ont la possibilité de faire directement une demande auprès de leur hiérarchie soit au titre du plan, soit au titre du DIF.

Une demande de formation peut être refusée au titre du plan, mais acceptée au titre du DIF, le salarié doit alors confirmer par écrit qu'il est d'accord pour suivre l'action concernée dans ce cadre.

Lorsqu'une demande, au titre du plan ou du DIF concerne une formation externe qui vise les mêmes objectifs qu'une formation interne, il peut être proposé au salarié de suivre l'action interne en lieu et place d'une formation externe. De même, dans le cadre de son devoir de conseil, la Société Générale se réserve le droit de choisir l'organisme de formation pour toute demande de formation externe.

Enfin, en cas de pré-requis spécifiques, la formation ne peut être mise en œuvre, qu'une fois ces pré-requis remplis, qu'elle soit dans le cadre du plan ou du DIF.

5 – Aide au salarié

Outre un accompagnement du changement adapté, pour permettre aux salariés comme aux managers de s'approprier les critères permettant d'articuler plan et DIF, l'effort de présentation de l'offre de formation déjà entrepris, notamment sur RH on line, sera poursuivi afin d'assurer une meilleure visibilité des réponses formation par rapport aux besoins constatés.

Par ailleurs, le responsable hiérarchique, en concertation avec la ligne RH, pourra proposer des actions aux collaborateurs n'ayant pas été formés depuis plus de trois ans, en particulier lors de leur entretien professionnel.

Les possibilités offertes par la loi du 4 mai 2004 et par l'accord AFB du 8 juillet 2005 pourraient, dans cette optique, permettre une prise en charge par l'OPCA Banques des formations concourant à des objectifs et s'adressant aux publics, listés dans l'accord, conduisant ainsi à une diminution significative des personnes n'ayant reçu aucune formation depuis plusieurs années.

6 – Enrichissement de l'offre de formation

Dans un souci de garantir un choix de formations adaptées et de qualité à l'ensemble des salariés de la Société Générale, l'effort déjà entrepris d'enrichissement de l'offre tant interne qu'externe sera poursuivi.

En particulier, des formations de culture générale transversale bancaire, financière, économique ou juridique seront mises en œuvre, pouvant s'appuyer, le cas échéant sur des modules proposés dans un cadre inter-bancaire et pouvant en partie posséder un caractère qualifiant.

7 – Formations diplômantes et VAE

Sauf lorsqu'elles prévoient expressément des cours le samedi, toutes les formations diplômantes bancaires telles que définies à l'article 10 de l'accord AFB du 8 juillet 2005, peuvent être suivies au titre du DIF et dans le temps de travail, dans le respect des règles d'inscription lorsqu'elles existent.

Les formations à l'ITB peuvent être suivies au titre du DIF, pour partie dans le temps de travail pour les cours ayant lieu en semaine et pour partie hors du temps de travail pour les cours ayant lieu le samedi.

Pour les formations diplômantes non bancaires, elles peuvent être suivies dans le cadre d'un DIF après accord préalable de la gestion RH afin de s'assurer que le diplôme visé correspond bien à l'évolution souhaitable du salarié en fonction des besoins de l'entreprise.

Pour toutes les formations diplômantes ayant obtenu l'accord de l'employeur, il est possible d'anticiper les droits à formation par ailleurs égaux à 20 heures par an pour tout salarié travaillant à plus de 80 %, dans la limite de 120 heures.

Concernant la validation des acquis de l'expérience, elle sera prise en compte au cas par cas, après accord préalable de la gestion RH qui s'assure que le diplôme ou le certificat obtenu dans ce cadre :

- enregistre un niveau équivalent à celui obtenu en formation initiale,
- correspond bien à l'évolution souhaitable du salarié en fonction des besoins de l'entreprise.

8 – Bilan de compétences et bilan de carrière

En complément des dispositions concernant le bilan de compétences contenues dans l'article 38 de l'accord AFB du 8 juillet 2005, et dans un souci de se doter d'un ensemble d'outils pour un meilleur diagnostic en matière de formation et d'évolution

professionnelle, il peut être proposé à l'initiative du responsable hiérarchique en collaboration avec la ligne RH (et donc dans le plan de formation), un bilan de carrière, conduit par un organisme prestataire qui propose une restitution de son analyse conjointement à l'employeur et au salarié.

La mise en œuvre d'un bilan de carrière doit préalablement donner lieu à un accord écrit de la part du salarié, notamment sur les méthodes utilisées et les modalités de sa restitution.

Qu'il s'agisse d'un bilan de compétences ou d'un bilan de carrière, une liste des organismes prestataires agréés par la Société Générale est établie comme un sous-ensemble de ceux habilités par les Fongecif.

9 – Apprentissage et professionnalisation

L'accord AFB du 8 juillet 2005 permet à la Société Générale de poursuivre sa politique d'alternance et d'apprentissage qui consiste, en particulier, à amener des jeunes titulaires du Bac vers un niveau Bac + 2 dans le cadre d'un processus de pré-recrutement.

Parallèlement, la mise en œuvre des périodes de professionnalisation, financées par l'OPCA Banques sur des critères définis par son conseil d'administration sur la base des décisions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, doit permettre de mieux former les populations faisant partie des publics listés par l'article 26.2 de l'accord AFB du 8 juillet 2005, en particulier les salariés de plus de 45 ans et les femmes de retour de congé maternité ou de congé parental.

Dans cette optique, la ligne RH examinera avec les responsables hiérarchiques concernés si une période de professionnalisation doit être mise en place pour leurs collaborateurs de plus de 45 ans autour des formations prévues lors de l'entretien professionnel. En fonction de l'offre de formation de la Société Générale ou inter-bancaire, des suggestions pourront être faites au salarié dans ce sens.

De même à l'occasion de l'entretien préalable au retour de congé maternité ou de congé parental, la ligne RH examinera si une période de professionnalisation doit être mise en place en fonction de l'évolution professionnelle souhaitée de part et d'autre pour la salariée.

10 – Tutorat

Pour chaque contrat de professionnalisation et chaque contrat d'apprentissage, est désigné respectivement un tuteur et un maître d'apprentissage, sur la base du volontariat, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage bénéficieront, si besoin est, dans le cadre du plan, d'une formation réactualisée sur les aspects administratifs et pédagogiques liés à cette tâche.

Par ailleurs, l'action en matière de formation des personnes dont cet élément ne fait pas partie de la description de poste, qu'elles soient tuteurs, maître d'apprentissage

ou formateurs occasionnels au sein de la Société Générale, fera l'objet d'une valorisation financière complémentaire.

11 – Effort pour les personnes sans qualification et/ou en situation de précarité professionnelle

Par ailleurs, dans un souci de solidarité nationale en faveur de l'emploi, et en application du préambule de l'accord AFB du 8 juillet 2005, la Société Générale met en œuvre une expérimentation de plusieurs dispositifs destinés à former et à embaucher le cas échéant des personnes sans qualification et/ou en situation de précarité professionnelle. Il s'agit :

- du recrutement « en cible élargie »,
- du plan d'aide de retour à l'emploi,
- des contrats de professionnalisation permettant d'accéder à un contrat d'apprentissage.

Initié depuis quelques mois, le recrutement « en cible élargie » permet de retenir la candidature de personnes dont l'expérience professionnelle compense l'absence des diplômes traditionnellement requis pour être embauché à la Société Générale.

Le plan de retour à l'emploi (PARE), présenté au CCUES du 14 décembre 2005 a pour objectif de recruter des chômeurs de longue durée, ayant une première expérience commerciale, après une période de formation à la Société Générale et au CFPB. Un premier test est prévu à partir de janvier 2006.

Enfin, une expérience est envisagée pour proposer des contrats d'apprentissage tels que prévus au point 9, après mise à niveau dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Des mesures spécifiques pour l'emploi de handicapés sont également envisagées et seront développées dans le cadre de la négociation sur les handicapés.