

Sentence arbitrale sur la formation professionnelle dans les Caisses d'Epargne et de Prévoyance du 28.04.97

Les dispositions du statut du personnel des Caisses d'Epargne et de Prévoyance relatives à la formation professionnelle sont modifiées comme suit :

Section 1

Les dispositions suivantes sont abrogées :

a) l'accord du 20 décembre 1984 sur la formation professionnelle ainsi que l'accord du 2 mai 1985 déterminant certaines modalités de son application ;

b) l'accord du 28 juin 1985 relatif à l'inscription au brevet d'aptitude 1^{er} degré (BA1) ;

c) dans l'accord du 19 décembre 1985 sur les règles de recrutement, avancement et carrière :

· au A de l'article 4 : le membre de phrase " en tenant compte des dispositions des articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord du 20 décembre 1984 sur la formation professionnelle " ;

· au B de l'article 4 ; les alinéas 2, 3 et 4 ;

· au second tiret du 3^{ème} alinéa de l'article 13 : le terme " promotion " ;

· l'article 17, sous réserve des dispositions transitoires prévues à la section 4 ;

d) l'article 2, alinéas 1 et 2, de l'accord du 8 janvier 1987 sur les mécanismes de rémunération ;

e) l'accord du 9 avril 1987.

Section 2

Les dispositions abrogées à la section 1 ci-dessus sont remplacées par les suivantes :

SCHEMA DIRECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1 : Architecture du dispositif

Le schéma directeur de la formation comprend trois " parcours fondamentaux " : le parcours accueil intégration (PAI), le parcours de professionnalisation et le parcours de management, qui peuvent éventuellement être complétés par d'autres dispositifs. L'ensemble constitue l'offre de formation nationale.

Article 1.1 : Parcours d'accueil intégration

Il tend à assurer dans les meilleurs délais la qualification opérationnelle des nouveaux arrivants grâce à un parcours modulaire tenant compte de leur formation initiale et de leur expérience professionnelle, il privilégie l'alternance et mobilise en priorité les compétences internes disponibles dans l'entreprise.

Article 1.2 : Parcours de professionnalisation

Il tend à accroître et diversifier les compétences requises dans l'exercice des différents métiers du groupe des Caisses d'Epargne et de Prévoyance.

Il se compose d'une plate-forme constituant le socle des connaissances bancaires de base et de filières centrées sur l'acquisition de savoir-faire professionnels spécialisés ou d'expertise.

Les modules proposés dans les filières peuvent être reconnus par le comité national de la formation professionnelle, mais relèvent de l'initiative des entreprises quant à leur mise en oeuvre dans le cadre d'une gestion de carrière individualisée de leurs salariés.

Article 1.3 : Parcours de management

Il est composé :

- d'une plate-forme commune centrée sur le management et la prise de décision,
- d'un projet d'action conduit en partenariat entre le corps professoral et les directions des entreprises,
- d'un cycle de management spécialisé.

Article 1.4 : Périmètre national de la formation professionnelle

Le parcours d'accueil intégration, le parcours de professionnalisation et le parcours de management constituent les trois dispositifs fondamentaux du schéma directeur de la formation défini par la direction des relations humaines du groupe. Ils sont complétés par les autres formations nationales dès lors qu'elles ont pour finalité le développement de marchés jugés prioritaires pour le groupe ou le renforcement des compétences requises pour exercer des métiers spécifiques.

L'ensemble de ces dispositifs délimite le périmètre national de la formation professionnelle et constitue l'offre du groupe des Caisses d'Epargne.

Article 1.5 : Programmes

Les contenus ainsi que les modalités d'évaluation et de délivrance des diplômes relatifs au parcours d'accueil intégration et à la plate-forme professionnelle sont arrêtés par la direction des relations humaines du Cencep après approbation par le comité national de la formation professionnelle.

► Article 2 : Contenu du dispositif

Article 2.1 : Entrée des salariés dans le dispositif

· Parcours d'accueil intégration

Tout salarié embauché sous contrat à durée indéterminée doit bénéficier du parcours d'accueil intégration. L'employeur l'inscrit dans les six mois à compter de la fin de leur période d'essai. Toutefois, en fonction de sa formation initiale, de son expérience ou de la spécificité du métier qu'il va exercer, le nouvel entrant peut, par exception, être exempté de certains modules.

· Plate-forme du parcours de professionnalisation

La plate-forme du parcours de professionnalisation représente le socle des connaissances de base des métiers du groupe. Elle est ouverte pour la totalité des modules qui la composent à chaque salarié volontaire en fonction de ses besoins professionnels.

La planification des inscriptions et leur gestion dans le temps s'exercent dans le cadre d'un quota annuel maximum de 30.000 jours-homme-formation fixé pour l'ensemble du groupe et réparti dans chaque entreprise proportionnellement à ses effectifs.

Ce quota est divisé en deux parts égales :

- la première concerne les salariés dont l'entrée se fait en concertation avec leur supérieur hiérarchique et la direction des relations humaines de leur entreprise,

- la seconde est ouverte de façon systématique et prioritaire :

- premièrement, aux salariés titulaires du CAP, ou considérés comme tels par les usages en vigueur dans le réseau, depuis plus de 5 ans,
- deuxièmement, aux salariés titulaires du BA1 depuis plus de 5 ans.

L'entreprise fixe les modalités d'inscription en tenant compte des priorités définies au plan national et après consultation de la commission emploi formation du comité d'entreprise.

Le délai maximum entre la date d'inscription à la plate-forme professionnelle et la date effective d'entrée en formation ne doit pas excéder 5 ans.

· Filières professionnelles

L'entrée est concertée avec le salarié en fonction de l'évolution de carrière que l'entreprise peut lui proposer.

· Parcours de management

Le parcours de management est destiné aux salariés appelés à occuper des fonctions de cadre de direction.

Article 2.2 : La clause de garantie-formation

Le salarié qui n'a pas suivi une formation professionnelle qualifiante depuis 5 ans a droit à un examen particulier de sa situation. Pour ce faire il saisit par écrit l'employeur qui doit lui donner une réponse motivée dans le délai d'un mois.

Le salarié qui n'a pas suivi de formation professionnelle qualifiante depuis 8 ans bénéficie d'un bilan de ses compétences et de ses besoins de formation. Il accède de façon prioritaire, dans le cadre du quota prévu à l'article 2.1 ci-dessus, à tout ou partie des modules de la plate-forme ou des filières correspondant au métier exercé.

On entend par formation professionnelle qualifiante les formations prévues antérieurement au présent dispositif (CAP, BA1, BA2), la formation : " école des ventes ", les formations bancaires (BP, ITB, CESB) ainsi que les formations prévues dans le cadre du présent schéma directeur de la formation.

Article 2.3 : Contrôle des connaissances

Article 2.3.1 : Parcours d'accueil intégration (PAI)

Chaque module de la partie " intégration " du PAI fait l'objet d'une évaluation dans le cadre d'un contrôle continu des connaissances. L'ensemble des modules de la partie " intégration " est sanctionné par un examen.

En cas d'échec à un module, le salarié a la possibilité de se présenter une nouvelle fois aux épreuves.

Le candidat ayant satisfait à ces épreuves se verra délivrer un certificat professionnel par le comité national de la formation professionnelle.

Article 2.3.2 : Le parcours de professionnalisation

Chaque module de la plate-forme fait l'objet d'une évaluation dans le cadre d'un contrôle continu des connaissances et donne lieu à la délivrance d'unités de valeur capitalisables.

Toutefois, en fonction de leur formation et de leur expérience, les salariés peuvent être exonérés de certaines unités de valeur.

L'examen final est organisé par la direction des relations humaines du Cencep sous la forme de sessions délocalisées et, en cas de réussite, donne lieu à la délivrance d'un diplôme.

Certains modules des filières peuvent donner lieu à la délivrance d'un certificat ou d'un diplôme par l'établissement dispensateur de la formation.

Article 2.3.3 : Parcours de management

Les critères d'accès au parcours de management sont définis par la direction des relations humaines du Cencep et les critères d'évaluation par l'établissement dispensateur de la formation en concertation avec celle-ci.

Article 2.4 : Reconnaissance des acquis

Dans une démarche cohérente de gestion des compétences, les entreprises du groupe devront prendre en compte la réussite aux divers parcours.

Sans préjuger d'éventuelles mesures d'évolution professionnelle dont pourraient bénéficier les intéressés, l'obtention des certificats et diplômes de fin de parcours d'accueil intégration et plate-forme professionnelle se traduit dans le mois suivant par le versement d'une prime.

La réussite au parcours d'accueil intégration donne lieu au versement d'une prime dont le montant est égal à 85 fois la valeur du point servant au calcul de la rémunération globale garantie (RGG) au moment où le diplôme est obtenu.

L'obtention du diplôme de fin de parcours : plate-forme professionnelle donne lieu au versement d'une prime dont le montant est égal à 250 fois la valeur du point telle que définie ci-dessus.

Le Cencep effectuera auprès des ministères compétents une démarche d'homologation des diplômes délivrés dans le cadre de l'offre de formation nationale.

► Article 3 : Organismes concernés

Article 3.1 : Comité national de la formation professionnelle

Le comité national de la formation professionnelle (CNFP), présidé par le président du directoire du Cencep ou son représentant, comprend :

- le directeur des relations humaines du Cencep ou son représentant,
- le responsable de la formation au Cencep ou son représentant,
- neuf représentants des employeurs, dont le directeur de l'activité commerciale, le directeur de l'informatique et de l'organisation bancaire, le directeur des marchés, le directeur de l'organisation financière du Cencep,
- deux personnalités qualifiées désignées par le Cencep après avis des membres du comité,
- deux représentants par organisation syndicale représentative dans le groupe.

Il se réunit au moins trois fois par an et analyse les conditions de mise en oeuvre des différents dispositifs. Il examine les évolutions de l'offre de formation qui apparaissent nécessaires et propose les adaptations propres à maintenir son efficacité pédagogique et son adéquation aux besoins des entreprises du groupe ; pour ce faire, il peut décider de missions d'études et d'expertise.

Article 3.2 : Commission emploi-formation du comité d'entreprise

Dans le cadre de ses attributions, la commission emploi-formation, qui dispose de toutes les informations nécessaires, examine les conditions de mise en oeuvre du parcours d'accueil intégration et du parcours de professionnalisation.

🔴 Section 3

En l'absence d'accord transformant le fonds d'assurance formation des Caisses d'Epargne et de Prévoyance (Focadep) en un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), et nonobstant les actions judiciaires engagées, la convention du 7 février 1985 instituant le Focadep a cessé de produire effet à compter du 1^{er} janvier 1996 en application de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993 (article L 961-12 du code du travail).

🔴 Section 4

Les dispositions des paragraphes A, B, C de l'article 17 de l'accord du 19 décembre 1985 sur les règles de recrutement, avancement et carrière sont maintenues au bénéfice des salariés des Caisses d'Epargne et de Prévoyance, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à la date de prise d'effet de la présente décision.

🔴 Section 5

La présente sentence prendra effet à la date de sa signification au Cencep ainsi qu'aux syndicats représentatifs dans le réseau des Caisses d'Epargne et de Prévoyance¹.

Michel EUVRARD
Président

Claude CHETCUTTI

Jean-Claude GUERY