

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il est convenu ce qui suit entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Bernard LE MAU de TALANCE,
Directeur des Ressources et Relations Humaines,

Et les Organisations Syndicales représentatives, d'autre part,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

Cet accord a été signé par les Organisations Syndicales suivantes :

- **C.F.D.T.**
- **C.F.T.C.**
- **C.G.T.**
- **F.O.**
- **S.N.B.**

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 14 juin 2006

PREAMBULE

Dans le cadre fixé par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et par l'accord AFB du 8 juillet 2005 sur la formation tout au long de la vie dans les banques, des réunions de concertation entre la Direction et les organisations syndicales ont permis d'établir un texte d'application à la Société Générale qui permet de :

- proroger, consolider et élargir les dispositions existantes en matière de formation,
- développer les actions visant à améliorer le professionnalisme des salariés ainsi que des publics prioritaires afin de permettre l'accès à un emploi bancaire ou un maintien dans l'emploi.

Sont considérés comme publics prioritaires :

- les jeunes de moins de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une faible qualification ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle,
- les seniors de plus de 45 ans qui doivent bénéficier d'une attention particulière afin d'être en mesure de poursuivre une carrière professionnelle intéressante,
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution technologique et de l'organisation du travail, en particulier ceux qui doivent se reconverter après une réorganisation,
- les salariés handicapés,
- les salarié(e)s de retour d'une absence de longue durée qu'il s'agisse de personnes de retour de congé maternité légal ou conventionnel ou de congé parental d'éducation ou de toute personne absente du Groupe Société Générale depuis plus d'un an quelle qu'en soit la cause.

Concernant les publics prioritaires parmi les salariés de la Société Générale, une attention particulière sera portée aux seniors de plus de 45 ans, aux femmes de retour de congé maternité et aux personnes appelées à une mobilité fonctionnelle dans le cadre d'une réorganisation.

Article 1 - Entretien professionnel

Un dialogue régulier doit s'instaurer tout au long de l'année entre le salarié et son responsable hiérarchique, sur son projet professionnel compte tenu de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des nécessités de l'entreprise. Des besoins en matière de formation professionnelle peuvent également être évoqués si nécessaire.

Par ailleurs, chaque année, au cours de l'entretien professionnel d'évaluation des TMB et des cadres (PDP/EAE), sont abordés les points suivants :

- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF,
- les conditions d'organisation de la formation, notamment au regard du temps de travail.

Dans cette optique, un volet spécifique intégré aux formulaires servant de support à l'entretien professionnel, permet de formaliser le contenu des échanges concernant les besoins éventuels de formation professionnelle du salarié. Ce dernier bénéficie d'un emplacement réservé où il peut formuler ses propres commentaires et préciser ses éventuelles demandes en matière de formation.

Dans le cadre de cet entretien professionnel, si le salarié est appelé à intervenir en tant que tuteur, cette mission, mentionnée dans le formulaire, est prise en compte dans l'ensemble de son activité.

En cas de mobilité fonctionnelle ou de réorganisation significative nécessitant de suivre une action de formation, un entretien est organisé systématiquement avec la ligne RH permettant de définir précisément la fonction qui sera occupée et les formations nécessaires pour y accéder.

Article 2 - Demande de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation,
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du DIF,
- à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF.

Le responsable hiérarchique, conjointement avec le collaborateur, apparaît le mieux placé pour apprécier ses besoins de formation dans le cadre du plan, en fonction des objectifs du service et de son savoir-faire.

Toutefois, afin de permettre aux salariés de s'exprimer le plus largement sur leurs besoins de formation, ils ont la possibilité de formuler directement une demande auprès de leur hiérarchie au titre du plan. Dans cette optique, ils sont informés, par tout moyen, chaque année, de la possibilité qui leur est reconnue de faire directement une demande écrite sur tout support ad hoc, auprès de leur hiérarchie au titre du plan de formation.

Les salariés ont également le droit de demander de suivre une formation professionnelle au titre du DIF, comme cela est prévu par la loi du 4 mai 2004 et l'accord AFB du 8 juillet 2005.

Au cas où une demande de formation est refusée par la hiérarchie au titre du plan, celle-ci fait connaître au salarié, par écrit et/ou sous forme électronique, la possibilité qu'il a de renouveler cette demande au titre du DIF.

Article 3 - Formation et temps de travail

Les actions de formation qui étaient jusqu'à présent accordées dans le temps de travail au titre du plan continueront, en fonction des critères visés à l'article 4 (type d'action/modalité de réalisation), 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, tout salarié peut demander de suivre une action de formation de son choix, interne ou externe, au titre du DIF, en dehors du temps de travail.

Lorsque la formation souhaitée permet d'améliorer le professionnalisme à moyen ou long terme du salarié au sein de l'entreprise, cette demande peut faire l'objet d'un accord de l'employeur avec paiement d'une allocation de formation. Dans ce cas, une confirmation écrite du salarié sur les conditions d'exécution de la formation est nécessaire.

Ne sont pas visées les actions de formation suivies au titre du CIF.

Article 4 - Articulation entre le plan de formation et le DIF

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.
(cf annexe : exemples d'articulation entre le plan et le DIF).

Ces critères sont définis par le tableau ci-dessous :

Types d'action	Modalités de réalisation	
Actions nécessaires à la prise ou à la maîtrise et/ou évolution ou changement 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)	Inscrites au Plan	Dans le temps de travail
Actions demandées par le salarié et permettant d'acquérir une expertise dans la fonction occupée (formations externes inter-entreprises ou repérées dans le guide intranet de la formation comme étant de niveau avancé s'il s'agit d'actions internes) Actions de formation de pré-requis permettant un changement de fonction Formations diplômantes ou qualifiantes bancaires ou en relation directe avec la fonction occupée (*)	Suivies au titre du DIF	Dans le temps de travail
Actions demandées par le salarié susceptibles de préparer une évolution professionnelle à moyen ou long terme (dont formations diplômantes sans relation directe avec la fonction occupée si préalablement validées par la gestion RH) (**)	Suivies 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)	A l'initiative du salarié dans le cadre du CIF	

(*) NB : pour l'ITB, les cours du samedi sont en dehors du temps de travail pour un salarié travaillant du lundi au vendredi

(**) Pour ce type d'action, après examen de la situation du salarié et notamment de la prise en compte de ses contraintes liées à sa vie familiale, il pourra être admis au cas par cas que le suivi de cette formation se déroule en tout ou en partie durant le temps de travail.

Article 5 - Formations diplômantes

Les formations bancaires diplômantes (à savoir le BP banque, le BTS banque et la licence professionnelle Banque) sont suivies au titre du DIF pendant le temps de travail, à l'exception des journées de formation organisées sur des jours non travaillés. Dans ce cas, une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail et donne lieu au versement de l'allocation formation.

Les formations à l'ITB sont suivies, 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 (cas des salariés travaillant du lundi au vendredi).

Pour toutes les formations diplômantes ou qualifiantes ayant obtenu l'accord de l'employeur, il est possible d'anticiper les droits à DIF, dans la limite de 60 heures par salarié, le solde étant suivi :

- dans le cadre du plan si la formation se déroule dans le temps de travail,
- dans le cadre d'un abondement au titre du DIF si la formation se déroule en dehors du temps de travail.

Les formations diplômantes non bancaires sont suivies dans le cadre d'un DIF après accord préalable de la gestion RH afin de s'assurer que le diplôme visé correspond bien aux souhaits d'évolution du salarié tout en s'inscrivant dans les besoins de l'entreprise.

Article 6 - Anticipation des droits des formations non diplômantes

Dans le cadre d'une action de formation suivie au titre du DIF, et dont la durée de la formation excéderait le nombre de droits ouverts, la formation pourra être mise en œuvre pour la partie excédentaire, par anticipation des droits non encore acquis dans la limite de 15 heures, sachant que la durée globale des droits à DIF est fixée à 120 heures sur 6 ans pour une personne travaillant à 80 % ou plus.

Dans ce cas, l'accord du salarié est nécessaire. Les modalités d'application du DIF et de la prise par anticipation sont définies en fonction du type d'action tel que prévu dans le tableau figurant ci-dessus.

Article 7 - Choix des actions de formation

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

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 demandé au salarié de suivre l'action interne en lieu et place de la formation externe.

Concernant les actions de formation qui ne figurent pas dans l'offre de formations SOCIETE GENERALE, le choix de l'organisme de formation se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut de consensus, le choix de l'organisme relève in fine de l'employeur qui tient compte de l'accessibilité de la formation en fonction des contraintes géographiques et familiales de l'apprenant.

Article 8 - Action d'accompagnement des managers et aide au salarié

Afin de permettre aux salariés comme aux managers de s'approprier les critères permettant d'articuler plan et DIF, diverses actions sont prévues :

- un accompagnement du changement adapté,
- et un effort de présentation de l'offre de formation, notamment sur RH on line.

Les actions de communication sur la mise en œuvre du DIF feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission formation du CCUES.

A l'occasion de l'entretien professionnel, le responsable hiérarchique, en concertation avec la ligne RH propose, dans le cadre défini à l'article 4, des actions de formation aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation individuelle non obligatoire depuis plus de trois ans au titre du plan de formation.

Article 9 - 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.

Article 10 - 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 doit permettre de mieux former les salariés et plus spécifiquement ceux de plus de 45 ans, les femmes de retour de congé maternité ou les femmes et les hommes de retour de congé parental, ainsi que les salariés absents du Groupe depuis plus d'un an.

En effet, la période de professionnalisation permet notamment de prévenir les risques d'inadaptation de la qualification du salarié, ou de participer à une action de formation dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'un métier-repère ou de participer au développement des compétences des salariés.

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 et des souhaits exprimés par le salarié, des suggestions pourront être faites au salarié dans ce sens, soit au titre du DIF, soit au titre du plan de formation.

De même à l'occasion de l'entretien préalable au retour de congé maternité légal ou conventionnel ou de congé parental, ou encore d'une absence du Groupe supérieure à un an, la ligne RH examine si une période de professionnalisation doit être mise en place en fonction de l'évolution professionnelle souhaitée de part et d'autre pour le/la salarié(e).

Article 11 - 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 bénéficient dans le cadre du plan, d'une formation 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 fonction, qu'elles soient tuteur ou maître d'apprentissage fait l'objet d'une valorisation financière complémentaire spécifique.

Article 12 - Effort pour les personnes sans qualification et/ou en situation de précarité professionnelle

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 ou diplôme spécifique et/ou en situation de précarité professionnelle.

Il s'agit :

- du recrutement « en cible élargie »,
- du plan d'aide de retour à l'emploi,
- du recrutement de jeunes bacheliers ayant une première expérience professionnelle,
- de dispositifs permettant un recrutement final en CDI de jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas le bac.

Le recrutement « en cible élargie » permet de retenir la candidature de personnes dont l'expérience professionnelle compense l'absence des diplômes traditionnellement requis.

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 ou en relation avec la clientèle, après une période de formation à la Société Générale et auprès d'un organisme de formation. Un premier test s'est déroulé en janvier 2006.

Une expérience est également en cours pour le recrutement de jeunes titulaires du Bac justifiant d'une expérience professionnelle commerciale et ce, sur la base de mises en situation.

Enfin, dans le cadre de la prise en compte des publics prioritaires, plusieurs expériences spécifiques seront mises en œuvre s'adressant aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification. Dans ce cadre, un contrat de travail de 24 mois (dont la nature -professionnalisation ou apprentissage - reste à préciser) sera élaboré comportant une première période de 6 mois pour « une mise à niveau ». L'objet final de ce contrat sera d'obtenir soit un diplôme, soit une qualification suffisante à des fonctions commerciales ou administratives adaptées. De même, une expérimentation combinant deux contrats successifs permettant un recrutement final en CDI dans les mêmes conditions que les alternants, sera entreprise.

L'ensemble de ces mesures a pour objet d'atteindre progressivement une part de recrutement significative parmi les personnes issues des publics prioritaires dès les premières années d'application de l'accord.

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

Une information régulière sur ces différentes expériences et résultats obtenus est communiquée en Commission formation du CCUES

Article 13 - Validation des Acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience relève de l'initiative individuelle du salarié. Les diplômes acquis dans ce cadre seront pris en compte selon les dispositions légales et conventionnelles.

Article 14 - Bilan de compétences

Les salariés ont la possibilité de suivre un bilan de compétences dans le cadre des modalités définies par la loi du 4 mai 2004 et l'accord AFB du 8 juillet 2005. Une liste des organismes prestataires agréés par la Société Générale sera établie comme un sous-ensemble de ceux habilités par les Fongecif.

Article 15 - Instances représentatives du personnel

L'application de cet accord sur le plan local fera l'objet chaque année d'une présentation chiffrée dans le cadre de la consultation sur le plan de formation au sein de chaque Comité d'Etablissement de la Société Générale. Il y sera notamment indiqué le volume de refus au titre du DIF.

Article 16 - Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera organisé avec les partenaires sociaux à la fin du premier trimestre 2008.

Article 17- Durée et dépôt de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain du dépôt à la DDTEFP, par la partie la plus diligente.

Toutefois, l'ensemble des dispositions relatives au DIF ne seront applicables qu'après le 31 mars 2007. En conséquence, les actions de formation continueront à être suivies selon les cas, soit au titre du plan de formation continue, soit au titre du CIF jusqu'à la date susmentionnée.

Exemples d'articulation PLAN/DIF

tels que figurant à l'article 4 du présent accord

Les formations relatives aux outils, produits, méthodes spécifiques à la Société Générale sont dispensées au titre du plan de formation aux salariés 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 sont dispensées au titre du plan et dans le temps de travail.

Les formations linguistiques, notamment les cours d'anglais, sont suivies au titre :

- du plan de formation par les salariés qui en ont besoin dans le cadre de leur fonction
- et au titre du DIF en dehors du temps de travail, dans le cas contraire.