

Réforme des carrières titulaires non cadres

Plateforme revendicative CGT-FO-SNABF Solidaires

Nos organisations syndicales revendiquent une réforme profonde des déroulements de carrière où chacun doit pouvoir choisir son parcours professionnel dans le cadre d'un nouveau droit à la promotion et à la formation, tout en bénéficiant de la sécurité procurée par le statut et d'un traitement équitable.

- **Aucun agent ne doit voir sa situation dégradée à l'issue de la réforme.**
Transformer des primes comme les CDR ou la PVR de certains cadres est possible pour y parvenir et pour une réforme des carrières réussie au bénéfice de tous (cela a été fait récemment dans la fonction publique), gage d'attractivité et de modernité de notre institution.
- **L'ouverture de négociations pour les cadres et le personnel contractuel est également nécessaire.**
- **Il faut rénover le système de recrutement**
 - Maintenir le concours, seul système garant d'équité entre tous les candidats.
 - Ouvrir une voie d'accès adaptée pour les personnes n'ayant aucun diplôme (ouverture à tout citoyen de postes au sein d'une entreprise du secteur semi-public).
 - Établir des concours par filière : pour les métiers de l'informatique par exemple, vers une carrière technique intégrant la formation continue nécessaire.
 - Intégrer les nouveaux entrants par le biais d'une formation initiale alternant théorie et pratique « tutorée » dans les services. Revenir à de vrais stages d'accueil serait une mesure immédiate ouvrant la voie à la transformation de la DFC en une école professionnelle pour tous.
- **Aboutir à un système d'avancement automatique linéaire qui peut être modulé par accélération.**
 - Conserver une CARMIG
 - Établir un lien automatique entre échelons acquis et obtention d'un grade : l'atteinte de différents niveaux d'échelons définis correspondra à l'obtention d'un grade supérieur.
 - Accélérer le franchissement d'échelons (AFE) pour la carrière de ceux dont l'investissement personnel est reconnu, pour réduire le temps d'attente du grade supérieur.
- **Mettre en place un compte personnel de reconnaissance**
Permettant d'obtenir des points d'indice reconnaissant les certifications acquises, les parcours de professionnalisation, la tenue de postes « sensibles » (analyste groupe, Géode, MOA, JST...), la mobilité fonctionnelle et/ou géographique.
- **Clarifier et indemniser la mobilité**
 - Abaisser à 3 ans le maintien obligatoire dans le même poste
 - Instaurer des critères de priorité objectifs, clairs et des modalités transparentes
 - Maintenir les droits à l'avancement
 - Pérenniser Mobilité + pour toutes les mobilités géographiques des non-cadres
- **Relever l'échelon de tous les indices des premiers grades.**
- **Déplafonner les indices de fin de carrière**
Par la création de nouveaux échelons ou d'un nouveau grade terminal pour tous. Cette revendication est la mise à niveau des efforts et de l'adaptation que tous les agents ont fourni depuis des années.
- **Améliorer la promotion interne**
 - Réduction à 5 ans au lieu de 10 de l'ancienneté permettant d'y accéder
 - Possibilité pour ceux qui le souhaitent, de suivre un parcours professionnel intégrant formation initiale et continue débouchant sur un accès à la promotion interne
 - Gain financier dès la réussite de la promotion

- Affichage préalable de tous les postes ouverts à la PI
- Paritarisme du jury
- Formation à la rédaction d'un dossier professionnel
- Débriefing en cas d'échec

Revendications catégorielles

Agents d'entretien

- Leur intégration au cadre titulaire est indispensable, sans obligation de mutation, avec reprise de l'ancienneté à la Banque.

Agents de service - pompiers

- Début 266 pour les agents de service au lieu de 248 ;
- accès à adjudant et adjudant-chef sans condition fonctionnelle (de nombre d'agents à encadrer car plus possible) ;
- garantie d'accès au grade 579 (barème 9 au lieu de 7 actuellement).

Agents de caisse

- Début 285 pour les AK au lieu de 258 ;
- application de la grille de la catégorie « ouvriers » compte tenu de l'industrialisation du métier, de l'introduction de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de travail ;
- possibilité offerte à tous au bout de 10 ans d'ancienneté de sortir de la caisse pour éviter les TMS et de postuler sur des postes de SC (alignement sur cette catégorie).

Ouvriers

- Leur embauche a été interrompue et ces personnels sont recrutés dans le cadre contractuel : l'intégration de ceux qui le souhaitent au cadre titulaire est nécessaire, à Chamalières comme à Vic le Comte. Cela suppose un alignement vers le haut des progressions indiciaires des agents titulaires sur celles des agents contractuels en début de carrière et des agents contractuels vers celles des agents titulaires pour les agents les plus anciens.

Secrétaires comptables

- Début 315 pour les SC et ouvriers au lieu de 285 ;
- reconnaissance de postes requérant une technicité particulière : ces postes de « techniciens » seraient occupés par des agents promus SR dans le cadre d'une filière technique, permettant une promotion interne vers rédacteur « technicien supérieur » puis directeur « ingénieur ».
- promotion immédiate vers SR ou cadre pour ceux occupant de fait des postes relevant de ces catégories en raison de leur contenu technique (analystes groupes et Géode, EIR, MOA, JST, etc.) ou des responsabilités qu'ils assument (présentation du dossier professionnel et nomination sans changement de poste) ;
- fin 636 au lieu de 609.

Secrétaires rédacteurs

- SR1 de 540 à 655 au lieu de 500 à 609 actuellement ;
- promotion immédiate vers cadre pour ceux occupant de fait des postes relevant de cette catégorie, en raison des responsabilités qu'ils assument (présentation du dossier professionnel et nomination sans changement de poste avec prise en compte de l'ancienneté) ;
- déplafonnement indice terminal par exemple au 715 ;
- reconnaissance de la tenue d'un poste relevant de l'encadrement par changement automatique de catégorie (prise en compte ancienneté totale et dans la fonction par exemple).