

## Compte-rendu CGT : Commission formation du 11/10/2019

Depuis 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne active et permet à chacun d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, avec pour ambition de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Il s'adresse à tous les salariés en emploi ou demandeurs d'emploi, dès leurs entrées sur le marché du travail jusqu'au moment où elles font valoir leurs droits à la retraite ;

Il est attaché à la personne et conservé tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'entreprise ou de période de chômage.

Le CPF est également ouvert aux salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

### **Le CPF est alimenté par 2 dispositifs distincts :**

Les heures **Droit Individuel à la Formation (DIF)** acquises et non utilisées au 31 décembre 2014, avec un plafond maximum de 120 heures. Ces heures ont été converties en euros au 1er janvier 2019 (15€ de l'heure) et devront être consommées **avant le 31 décembre 2020**

Ces changements ont généré de la part de la DRH, l'envoi de mail invitant les salariés à se connecter sur ce compte personnel de formation.

La **CGT** vous invite également à vous inscrire et à consulter vos droits à la formation.

### PRESENTATION DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2018

4759 salariés de la CEIDF ont été formés au cours de l'année 2018 contre 5204 en 2016

Bien que les effectifs aient diminué de 445 personnes, la CEIDF a mobilisé un nombre de jours plus important 22893 jours contre 18011 jours relatifs à l'accord GPEC renouvelé en décembre 2017 (**G**estion **P**révisionnelle des **E**mplis et des **C**ompétences) qui prévoit une augmentation de 25% d'heures de formation sur 3 ans.

L'investissement global en 2018 en coûts pédagogiques est de 3 855 417€

## **Les principaux projets en 2018 reposaient sur :**

- L'accompagnement stratégique 2018-2020 et plus particulièrement sur le projet « esprit de service »
- Les formations managériales avec un séminaire de 2 jours pour 594 managers.
- La professionnalisation de nos métiers au travers de parcours métiers. PPNCOFI, le PNE, le passeport patrimonial dédié à l'accompagnement des SARCP dans leur prise de fonction.
- Les formations à l'environnement réglementaire et financier.
- Le développement de nouvelles formations d'apprentissage.

## **Les projets prioritaires sur le marché BDD**

- ✓ Défi UC, Augmenter la part des UC dans la collecte et les encours
- ✓ Manager 4D
- ✓ MRE (mémoire relationnelle émotionnelle) : Communiquer autrement pour vendre mieux

## **Formation réglementaire DCI**

## **Les projets prioritaires sur le marché BDR**

«BDR academy » construction d'un parcours s'articulant autour de :

- La posture
- La méthode de vente
- Le manager coach

Outre le grand projet de la « BDR academy » des actions d'expertises ont été menées dans les différents marchés

## **FOCUS**

Une formation est proposée par la BPCE, reprise en CEIDF, a été dispensée en avril 2019 à 6 personnes de sexe féminin manager âgées de moins de 46 ans. Elle est tenue sous forme présentielle en 2 sessions espacées de 6 semaines. L'objectif de cette formation est l'affirmation de soi et permettre ainsi la mise en place d'un accélérateur de leurs carrières. 20 autres femmes devraient suivre cette formation. Des questions sous-jacentes se formalisent. Comment ont été sélectionnées ces femmes sur quel pôle BDR BDD. Pourquoi seulement 6 ? Pourquoi carrière au FÉMININ ? Pourquoi les hommes en sont dispensés ? Visiblement ils osent plus et n'ont pas besoin de formation pour postuler ? Est-il indispensable pour les femmes de faire cette formation pour formuler sa motivation et son envie ?

## **N'y aurait-il pas une forme de discrimination sur le sujet ?**

### Orientations 2019

L'investissement et les actions de formation sur la période 2018-2020 s'articulent autour de 4 axes.

Axe 1 : Soutenir la transformation des métiers

Axe 2 : Faire des évolutions digitales et des exigences réglementaires des opportunités pour renforcer l'efficacité opérationnelle

Axe 3 : positionner les managers au cœur de la transformation

Axe 4 : Inciter les collègues à être acteur de leur développement

## En 2019 se profile la continuité du plan de formation 2018

Accompagnement des métiers, développement de l'expertise selon les marchés

- Déploiement des formations règlementaires
- Acculturation au digital
- Intégration des collaborateurs de l'ex Crédit Foncier
- Poursuite du projet Voltaire

Globalement depuis le 30 juin, correspondant au premier semestre de formation 2019, il en ressort que 78% des collègues ont reçu une formation pour un montant de 1 349 378€. Le plan de marche établit le coût de la formation pour l'année 2019 à 3 929 687€. Actuellement il en résulte un constat : la proportion des formations dispensées en « E-learning » est plus importante qu'en 2018.

A ce titre la **CGT** a cru bon de rappeler la demande des salariés plus enclins à des formations présentielles à Synergie. Pour les plus éloignés, l'instauration de formations en présentielles sur sites distants. Pour la direction les formations sur sites distants sont exclues. Elles génèrent selon la DRH trop de contraintes organisationnelles et financières.

En effet les formations en « e-learning » présentent de très grosses contraintes dans la vie professionnelle et personnelle d'un conseiller en agence contrairement à ce que la direction souhaite entendre. Le sous-effectif permanent ne permet pas la réalisation de ces formations dans de bonnes conditions voire même des conditions normales.

La **CGT** réaffirme sa volonté de voir inaccessible les modules de formations en dehors du temps de travail.

### Campagne recrutement

110 candidats ont reçu une lettre d'intention. C'est une première vague. D'autres journées de recrutements sont prévues. Ces 110 candidats sont répartis principalement parmi les différents métiers réseau : DA SARP ; GP conseiller pro ; COFI.

Ils suivront les journées d'intégrations puis les formations référentes métiers. La **CGT** est intervenue pour rappeler qu'il serait opportun de bâtir l'appréciation de ces nouveaux entrants sur des référentiels qualitatifs et non pas quantitatifs et d'allouer un accompagnement spécifique. En l'état, un manager ne dispose qu'un temps très limité pour évaluer les qualités des individus. En outre la **CGT** a rappelé qu'une communication et une formation sur la ligne managériale est indispensable.

Concernant les formations AMF, les conseillers disposent de 2 jours de formation en présentiel.

La **CGT** revendique au moins 5 jours de formation présentiel en complément de temps « E-learning » dégagé sur leur temps de travail.

Un focus a été dressé sur les CRC qui accueillent actuellement un grand nombre d'alternants. Toutes les réponses n'ont bien sûr pas été obtenues. Ceci étant, il semblerait qu'à terme l'objectif de ces élèves soit la « CDIisation » au CRC ou en agences. Il n'y a aucun lien entre ces formations et les agences collaboratives, nous indique le Direction ! La direction formation attend les remontées des agences collaboratives pour éventuellement apporter des formations en cohérence. Le service ne dispose d'aucun recul à ce jour, bien que nous ayons un spécialiste en la matière Mr NOWICKI (membre du Directoire) dispositif qu'il a déployé au CREDIT AGRICOLE.

3/3

**SYNDICAT CGT DE LA CAISSE D'ÉPARGNE ÎLE DE FRANCE**



Isabelle  
MAUZAT MARTIN



Bernard  
DANTEC



Pierre-Yves  
INGLESE



Audrey  
RASTELLO



Pierre  
PLUQUIN



64/66/68 Rue du Dessous des Berges  
75013 PARIS



01 70 23 53 48 / 52  
(ligne interne : 25348 / 52)



cgtceidf@orange.fr  
cgt.dp.ce@orange.fr



CGTCEIDF



www.cgtceidf.fr