

AVIS DES ELU-E-S CGT SUR LE PLAN DE FORMATION 2016

Dans un contexte de recrutements toujours difficile dû à une concurrence de plus en plus rude, la CEIDF, pâtie du maintien de son niveau de recrutement à BAC +3 avec expérience bancaire et/ou études orientées vers la finance ou le domaine bancaire, ce qui cultive le sous-effectif chronique déjà existant. Sous-effectif avéré et démontré par l'obligation de la Direction de fermer un grand nombre d'agence cet été, puis la fermeture prochaine durant les fêtes de Noël d'un nombre encore inconnu d'agences.

La CGT revendique toujours l'élargissement des recrutements au niveau BAC pour certains emplois. En effet, le diplôme et les études ne font pas tout !

Le fait de se démarquer de la concurrence et de donner leur chance à des candidats au recrutement n'ayant pas 3 années d'études après le BAC permettrait à de nombreux jeunes de faire preuve de motivation, et les faire évoluer au sein de l'entreprise favoriserait leur fidélisation.

De plus, il est à signaler que la CEIDF à de très bons parcours de formation, PNE, PPNCOFI. Ces parcours sont parfaitement adaptés pour intégrer des collègues n'ayant pas un niveau de diplôme au bac +3. Ce niveau peut aussi permettre le recrutement de salariés handicapés, un point noir à la CEIDF.

L'intégration de 130 jeunes alternants prévus pour 2016/2017 en plus des 84 déjà présents dans l'entreprise est un point positif qu'il faut souligner. Cet investissement de l'entreprise devra être consolidé par une fidélisation de ces salarié-e-s.

Le Plan de Formation 2016, c'est 19 604 jours de formations budgétés pour 3 613 670€. Nous restons sur des caractéristiques sensiblement très proches des 3 dernières années, s'il n'est pas réévalué à la baisse comme en 2013.

Celui-ci se caractérise par les points suivants :

→ Une forte hausse des formations à destination essentiellement des HDG/SARCP et RCPE, des chargés d'affaires gestion privée et banque privée, et des chargés

d'affaires professionnels et BDR, afin de renforcer l'expertise et la professionnalisation des commerciaux et leur permettre « de faire face à des enjeux majeurs de collecte et de bancassurance ».

On constate de façon très clair la disparition programmée des emplois de second d'agence pour en faire des « supers conseillers » et cela dans un avenir proche en parfaite cohérence avec le projet de digitalisation, qui n'a pas fait l'objet d'information et de consultation des Élu-e-s.

→ La formation « Assurément 2016 » concernant la nouvelle offre assurance vie et prévoyance de BPCE assurances, en remplacement de la CNP.

Les Élu-e-s CGT estiment que ce dispositif « Assurément 2016 », doit faire l'objet d'une information consultation du Comité d'Entreprise conformément à l'Article L.2323-6 du Code du Travail.

→ La mise en marché de l'offre IARD pour les professionnels,

→ Les formations à destination des marchés spécialisés et la BDR : maîtrise des risques « court terme » et MAD (risques et conformité), négociation et assurance santé collective,

→ Des formations à destination des fonctions support : Risques et conformité, évolutions règlementaires, formations « métier » pour la DS2C notamment, impact des nouveaux textes sur les normes contractuelles en matière de crédits, etc...

→ La continuité du Dispositif de Maintien des Connaissances et les mises à niveau des formations règlementaires (LAB, sensibilisation à la fraude externe et cybercriminalité, AMF),

→ La continuité des parcours : 48 parcours nouveaux managers (DA-DAAP), 36 parcours « Clients HDG » (SARCP (E)), 72 PPNCOFI en plus des 120 en cours, 168 PNE + l'intégration des nouveaux entrants (390),

→ Un accompagnement des managers pour les aider à maîtriser la « diversité » : diversité des approches clients,

AVIS DES ÉLU-E-S CGT SUR LE PLAN DE FORMATION 2016

2/2

diversité d'aisance technologique des équipes, diversité intergénérationnelle,

→ La mise en place de CRESCENDO pour les fonctions support, parcours personnalisé à destination des salarié-e-s qui rencontrent des difficultés professionnelles.
Ce dispositif sera activé au 2ème semestre 2016.

Les Élu-e-s CGT, qui sont favorable à la mise en place de formations afin que chacun ne reste pas sur le bord de la route, restent réservés sur les résultats du premier groupe.

En effet, un pourcentage limité à bien réussi et fait l'objet d'un avancement, un second groupe est en marche, il ne faut pas le laisser tomber à ce stade.

Reste la situation des personnes qui ont échouées, leur devenir, leur prise en charge.

Il est encore trop souvent fait état par certains hiérarchique de ce parcours comme étant la sanction à venir si pas assez de résultats commerciaux.

La CGT demande à nouveau à la Direction de faire les rappels nécessaires.

→ Une forte augmentation des formations Multicanal et l'élargissement des formations digitalisation avec les MOOC (Massive Open Online Course - Formation ouverte et à distance en télé-enseignement).

Les formations en e-learning et autres web formations sont donc de plus en plus nombreuses. Pour l'employeur, cela permet de personnaliser et d'individualiser les formations et les parcours professionnels à moindre coût.

Pour les Élu-e-s CGT, cela isole les salariés !

Les formations en présentiel, favorise l'échange entre collègues, et permettent aux salariés de s'adresser au formateur s'ils souhaitent des informations complémentaires ou s'ils n'ont pas compris !

Ces formations en lignes sont complétées par les MOOC qui sont des formations « ouvertes », ce qui veut dire accessibles depuis n'importe quel ordinateur disposant

d'une connexion internet.

Est-ce à dire que l'employeur envisage « d'encourager fortement » les salarié-e- à se former en dehors du temps de travail ?

Les Élu-e-s CGT réaffirment que c'est l'employeur qui gère les carrières !

Il ne s'agirait pas de responsabiliser les salarié-e-s devant la formation afin de les culpabiliser et de s'exonérer de son obligation de formation à des fins d'économies !

La CGT exige de la Direction de mettre en œuvre les blocages informatiques nécessaires afin que les salariés ne puissent pas se connecter de chez eux.

Les Élu-e-s reviendront dans le cadre du CHSCT, du Comité d'Entreprise sur ces points qui relèvent aussi du contrôle du temps de travail.

Nous ne voyons pas pourquoi ces accès sont possibles alors que dans le même temps, la Direction met en place les 45 mn du vendredi spécifiquement pour libérer du temps d'auto formation.

Nous sommes malheureusement bien loin de cette idée d'une Formation Professionnelle qui permettrait aux salarié-e-s d'évoluer dans l'entreprise par l'acquisition de qualifications reconnues à travers la classification et le salaire.

Pour conclure, les Élu-e-s CGT constatent que le manque de personnel notamment dans le réseau peut à lui seul conduire à l'inexploitation d'une partie du plan.

S'il existe des moyens financiers budgétés et du temps imparti (45 mn du vendredi), les salariés inscrits doivent suivre les formations, sinon nous serions conduits à constater des écarts entre les prévisions et les réalisations synonymes d'inégalité de traitement par rapport aux salariés à former.

Au vu de l'ensemble des observations qui précèdent les Élu-e-s CGT voteront contre le plan de formation 2016.

Vos Élu-e-s et Représentant-e-s en Comité d'Entreprise

**Aline DUPRE, Brigitte ROCHER, Bernard DANTEC, Stéphane RUFFIN,
Jean-Michel EDON, Nicolas PROTIERE**