



**BANQUES ET
ASSURANCES
SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**

INFOS SOCIALES

**Novembre
2018**

Délégation Nationale Cfdt
Société Générale
Espace 21/2 - 32, Place Ronde
La Défense 7
Téléphone : 01 42 14 41 18
Télécopie : 01 42 14 93 77
delegation-nationale@cfdt-sg.fr

FORMATION: DU NOUVEAU

Réforme de la formation professionnelle ; un objectif louable mais une route pavée de dangers pour les salariés.

L'objectif premier de la nouvelle loi dite de « *liberté de choisir son avenir professionnel* » est tout à fait louable puisqu'il vise à améliorer le financement de la formation professionnelle des personnes éloignées de l'emploi.

Malheureusement plusieurs concessions à de vieilles revendications patronales viennent contrarier les visées de cette réforme; notamment le risque de développement des formations hors temps de travail. Le principal danger est que la responsabilité de l'action de formation conditionnant l'employabilité des salariés soit de plus en plus transférée de l'employeur vers le salarié. Cela pourrait avoir, à terme, de fâcheuses conséquences en matière d'insuffisance professionnelle.

De plus, dès le 1er janvier 2019 votre Compte personnel de formation (CPF) qui s'exprimait en heures (jusqu'à 150 heures) sera monétisé à hauteur de 500 € par an avec un maximum de 5000 €. Cela risque de limiter l'accès aux formations les plus onéreuses notamment dans la banque où la plupart des formations certifiantes ou diplômantes atteignent des coûts largement supérieurs à ce plafond.

Le système de mutualisation des coûts de la formation permettait aux banques d'obtenir des financements représentant largement plus que le nouveau plafond. La Cfdt demande à la direction d'abonder le CPF des salariés afin d'assurer la continuité des parcours de formation. Les banques exigent des niveaux de formation de plus en plus élevés à l'embauche et doivent en assumer les conséquences en termes de coût de formation de leurs salariés de plus en plus qualifiés.

Il est aussi inquiétant de constater que la direction sursoit à l'inscription des candidats au cursus cadre. Malgré le caractère très *Société Générale* de ce cursus, la direction s'est appuyé sur des organismes de formation (*Cepi management et Toulouse business school*) pour parvenir à l'inscrire au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et ainsi bénéficier d'un financement lié à la mobilisation du CPF des candidats. Les incertitudes qui pèsent encore sur la réforme semblent paralyser la direction qui parle d'une refonte de l'examen qui serait scindé en blocs de compétences. La Cfdt demande qu'en attendant l'aboutissement de ce projet, tous les candidats souhaitant suivre le cursus cadre puissent continuer de s'inscrire sur la formule actuelle.

LA CAMPAGNE D'ÉVALUATION

Elle aura lieu du 5/11/2018 au 15/03/2019.

La Direction nous a informé avoir modifié le formulaire 2019 pour y intégrer une nouvelle rubrique :
« Conduite et Conformité ».

Dans le nouveau formulaire, l'onglet ci-dessous sera créé après la partie description du poste :

« Le collaborateur doit connaître et respecter les réglementations, règles et procédures internes applicables dans le cadre de sa fonction, suivre les formations obligatoires et les actions nécessaires au maintien de ses connaissances et compétences. Il sera évalué par son manager sur ces éléments, et notamment en termes de maîtrise des risques, qualité de service et respect des intérêts du client.

Hormis des formations complémentaires, d'autres actions sont-elles nécessaires au regard des constats effectués cette année ? (Réponse : non/oui via plan d'action) »

Nous craignons fortement l'impact négatif sur la gestion de carrière du collaborateur, notamment en termes de rémunération ou d'évolution de carrière, qu'aura un tel item.

De plus, quand un collaborateur aura un comportement jugé non approprié pouvant conduire à une sanction, la procédure sera engagée dès le constat de la situation.

En fin d'année, le manager fera une synthèse dans la rubrique « Revue Conduite et conformité » du PDP.

Pour la CFDT l'évaluation devient un véritable outil de sanction, alors qu'à la base elle devait permettre de détecter les besoins de formation en vue d'une évolution de carrière. Dans une période de réduction des effectifs la Direction invente une nouvelle manière de procéder à d'éventuels licenciements pour faute grave ou lourde des salariés.

Pour la CFDT ce dossier est loin d'être clos.



Mes droits j'y tiens, aujourd'hui j'adhère

Adhérez en ligne, c'est pratique

www.cfdt-sg.fr/adhesion.html