

La phrase du moment pour le SNECA pourrait être...

*« Les formations considérées comme prioritaires par l'entreprise pour l'exercice du métier doivent être financées par l'entreprise et sur le temps de travail »*

Bonjour chers collègues,

Notre volet aujourd'hui abordera un sujet d'actualité brûlante...

## **La Formation Professionnelle...**

Sujet qui peut souvent passer inaperçu mais d'une importance capitale pour les salariés dans le futur !

### **Le Contexte - La Loi :**

Il faut savoir tout d'abord, que la dernière loi travail s'est orientée vers une personnalisation de la formation professionnelle impliquant de plus en plus une **responsabilisation individuelle**.

Partant du postulat que dans le futur il faudrait changer de métier plusieurs fois tout au long d'une carrière, le CPF (Compte Personnel de Formation) a été créé en remplacement du DIF pour aider les salariés à acquérir ou perfectionner des compétences et favoriser ainsi leur « employabilité ». Le monde qui nous entoure est tellement mobile, en 40 ou 42 années de travail, on se doute bien qu'il va falloir continuer à apprendre, à se former, à s'adapter et à changer.

Le principe nouveau du CPF c'est qu'il **suit** maintenant **la personne**, même quand elle change d'emploi, afin de lui permettre de trouver une formation adaptée à sa situation :

- spécialisation/approfondissement d'une compétence
- apprentissage particulier comme l'anglais, la maîtrise des outils digitaux, ou tout autre domaine qui puisse l'aider à postuler dans d'autres services qui exigent une maîtrise ou une expertise spécifique,
- changement d'orientation professionnelle (on a ainsi pu voir à titre d'exemple des réorientations vers la réflexologie ou la sophrologie avec l'ouverture de son propre cabinet).

Ce compte est passé d'un calcul en nombre d'heures acquises à un calcul en euros et doit permettre aux salariés de pouvoir s'inscrire à la formation de leur choix, quand ils le souhaitent. (Le compte peut monter à 5000€ pour un salarié voire 8000€ pour une personne en situation de handicap)

Le CPF peut être utilisé pour des formations « Sur le temps de travail » ou « Hors temps de travail ».

Le Crédit Agricole d'Ile de France ne fait quasiment plus de formations « métier », il y a beaucoup de formations réglementaires et de formations « nouveau métier » mais pas de mises à jour par la suite...

Vous l'aurez compris, le CPF a vraiment pour vocation d'accompagner les salariés lorsqu'ils vont se retrouver en difficulté : « marre » de leur Job ou de leur entreprise et cherchant parfois jusqu'à vouloir « changer de vie » ...

Il faudra donc qu'ils puissent l'utiliser à bon escient leur CPF le moment venu !

Jusqu'à présent, les Caisses Régionales du Crédit Agricole qui se sont engagées au National (accord FNCA) à consacrer 6 % de leur Masse Salariale à la Formation Professionnelle, n'avaient pas de problème pour former régulièrement leurs salariés aux métiers de la banque.

De nombreux salariés suivent des formations diplômantes pour se maintenir à niveau ou acquérir des connaissances utiles à l'exercice de leur métier (Bachelor, Magistère, ITB, Dauphine etc...)

Mais ne nous trompons pas, ces formations ont aussi une utilité pour notre employeur : face aux clients nous sommes plus professionnels, plus « légitimes » et pouvons apporter réponses, conseils et être force de proposition commerciale. C'est donc bien à l'entreprise de financer ces formations bancaires afin de faire monter en compétence les salariés dans leur métier et c'est d'ailleurs aussi ce qui contribue à assurer les bons résultats actuels de l'entreprise.

Est-ce la charge importante des formations imposées par le régulateur qui leur a fait changer leur fusil d'épaule au CADIF ? Est-ce la recherche toujours plus exacerbée d'économies de coûts ? Pourtant n'oublions pas que CADIF a 6 milliards d'€ de fonds propres et reconstitue tous les 4 ou 5 ans maintenant 1 nouveau milliard... Chacun appréciera.

### ***La situation au CADIF :***

Bref, le CADIF a décidé ces dernières années de faire utiliser les CPF des salariés pour co-financer avec l'entreprise des formations telles que Bachelor, Mastère Pro et Agri, Dauphine etc... Avec une grande « générosité » la direction propose « d'abonder » s'il manque sur le CPF du salarié !!! Quel cynisme ! En fait, ils ne font que payer ce qui manque, au lieu de payer l'intégralité. C'est tout « bénéf » pour l'entreprise. Certains salariés n'ont pas compris les documents qu'ils avaient signés ni leurs impacts et quelques temps plus tard lorsqu'ils veulent utiliser leur CPF : misère ! il est entamé !

De plus, jusqu'à présent seul l'ITB se faisait sur du Hors Temps de travail à hauteur de 30H/an maximum (limites fixées par la loi), or, dans le nouvel accord, toutes les formations diplômantes se feront à hauteur de 30H/an sur du Hors Temps de Travail.

Pour le SNECA/CFE-CGC, les formations techniques sont nécessaires à l'activité de l'entreprise et à la création du business et c'est donc à l'entreprise de les financer en totalité et Sur Temps de Travail ! C'est d'ailleurs ainsi que les accords sont écrits dans d'autres CR (voir accord SRA Sud-Rhône-Alpes où est parti notre ancien DRH !).

Le sujet n'est donc pas tant d'abonder que de ne pas utiliser (voir « subtiliser) le CPF des salariés pour des formations bancaires. Rappelons que le « P » signifie « personnel »...

## **La Négociation au CADIF :**

L'ancien accord étant échu nous avons reçu un échéancier de plusieurs dates de négociations.

Négo qui a été mal emmanchée dès le départ ... Lors de la 1ère séance limitée à 2 heures cette fois-ci sans que l'on sache pourquoi, 1 seule OS a pu exprimer partiellement ses questions et demandes.

Puis, en amont de la seconde séance, sans que les 3 autres OS aient pu s'exprimer, la direction nous envoyait déjà un projet d'accord !!!

Le SNECA s'en est offusqué par mail auprès du DRH (représentant de la direction à la table des négos), copie à l'inspectrice du travail pour dénoncer la déloyauté de cette façon de faire, ce qui nous a valu un appel matinal de remontée de bretelles !

Les séances suivantes ont consisté, pour la direction, à répondre aux questions de toutes les OS sans se préoccuper des points qui importaient aux uns ou aux autres.

Par la suite, seule la CFDT a signé l'accord en l'état, il n'est donc pas applicable à ce stade (il faut 50% et ils ne représentent que 30%).

Chose inédite, la direction a recontacté les 3 OS non signataires avec l'accord de l'OS signataire pour revenir à la table des négociations afin d'essayer de débloquer la situation... Incroyable mais vrai !

Nous y sommes retournés mais entre temps la CFDT a compris que sa signature était bafouée et que cette situation pourrait faire jurisprudence : nous pourrions donc rouvrir toutes les négociations non abouties ? D'autant que la direction avait demandé aux non signataires de remonter leurs demandes mais pas à la CFDT, alors forcément... ça les a vexé...

Cette séance a donc avorté avec pour conclusion que soit la CFDT demandait de nouveau un référendum, soit elle retirait sa signature pour rouvrir des négociations, soit on attendait la fin des délais légaux pour rouvrir ultérieurement de nouvelles négos sur ce sujet, soit l'entreprise appliquerait de façon unilatérale ses décisions (qui ne sont donc pas validées par le SNECA/CFE-CGC car pas dans l'intérêt des salariés mais dans le seul intérêt financier de l'entreprise).

Nous n'aborderons pas ici les autres problématiques liées par exemple, au tutorat ou à la transparence de l'utilisation ou non de ces 6% qui doivent être alloués à la Formation Professionnelle... (mais vous pouvez compter sur nous pour utiliser tous les moyens en notre possession pour défendre vos intérêts !)

Nous voici donc parti pour un référendum initié par la CFDT qui se frotte les mains, car, nous disent-ils, comme les salariés ne liront de toute façon pas l'accord, ils ne sont donc pas inquiets !

Alors, trouvez-vous normal que l'on voit arriver au CADIF des accords qui détériorent les conditions fixées par la loi ? A l'initiative d'un employeur + l'aide d'une OS qui n'a pas travaillé ses dossiers et qui avec 30% fait jouer la possibilité du référendum auprès de salariés qui ont eux, trop la tête dans le guidon pour y voir de la malice... on détériore possiblement les conditions de travail, la rémunération, et l'employabilité future des salariés. Nous avons donc tous une responsabilité à cela.

Vous trouverez en pièce jointe les demandes initiales remontées par le SNECA/CFE-CGC, dont certaines ont abouties. Il est, par ailleurs, assez incompréhensible car pas dans l'intérêt de l'entreprise qui a déjà du mal à recruter et à fidéliser, que d'avoir un tel accord d'entreprise !

### ***Une autre notion à connaître...***

De plus en plus, les entreprises sont regardées et notées sur différents paramètres tels que les accords signés avec les partenaires sociaux, les conditions de travail et la QVT (qualité de vie au travail), la gouvernance etc...

Vous voyez donc qu'il y a des enjeux d'image pour les dirigeants.

Signer n'importe quoi, répondre n'importe comment à des enquêtes de satisfaction ou ne pas voter (référendum ou élections professionnelles) auront des répercussions pour le futur et nous en appelons à la vigilance de tous. Utilisons ces possibilités, cette chance que nous avons dans les entreprises Françaises de pouvoir agir.

### ***Notre conseil :***

Ne laissez pas votre avenir et l'avenir de vos proches entre les mains d'un tel accord, ne laissons pas se détériorer les chances d'un avenir professionnel à nos jeunes et nos moins jeunes en validant un accord moins-disant que la loi !

**Votez massivement NON à ce référendum afin que l'on puisse revenir à la table des négociations pour améliorer cet accord et parlez-en largement autour de vous.**

N'hésitez-pas à nous faire part de vos remarques et questions via la boîte mail [contact@sneca-paris.fr](mailto:contact@sneca-paris.fr) ou la nouvelle boîte mail du SNECA interne au CADIF [sneca-cfe-cgc@ca-paris.fr](mailto:sneca-cfe-cgc@ca-paris.fr)

Corinne Kazmierczak 06 23 75 62 72 - Agnès Guégnard 06 17 01 86 27 - Pierre Lahutte 06 32 63 03 47  
César Fernandes da Fonte 06 12 30 48 32 - Sandrine Robert-Simonin 06 30 07 81 27  
Isabelle Leclercq 06 41 66 63 29 - Eddy Chausse 01 44 73 21 53 - Loïc Duchier 01 40 83 81 09  
Didier Hocquinghem 06 78 57 32 91 - Carlos Barbosa 06 22 64 96 95  
Nathalie Poyeau 06 07 37 25 83 (référente harcèlement sexuel et propos sexistes)

**PS :** Bien d'autres aspects ont également été abordés comme le tutorat qui est très détaillé dans l'accord national avec des préconisations pour les Caisses Régionales mais auxquelles notre direction n'a pas souhaité prêter attention, à ce stade.

## **ANNEXE**

Ci-dessous l'envoi formulé lors de la réouverture avortée des négociations le 5 mai 2021 (en raison du référendum lancé par la CFDT, car la RH était prête à céder du terrain)

Les incontournables pour les élus SNECA CADIF :

### 1. Utilisation du CPF et notion « HTT » :

- Les formations dont le contenu est indispensable à l'exercice du métier doivent être financées par l'entreprise et sur temps de travail :

Bachelor, Mastère pro et agri, gestion de patrimoine certifiante etc... (lien IFCAM)

A partir du moment où une formation est prioritaire, automatiquement elle conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction (exemple, Dauphine est rendu obligatoire pour exercer le métier de Banque Privée si pas BAC + 5) = donc pas d'accord avec la rédaction de l'accord p 8

- Peuvent être financées avec l'aide du CPF et sur du hors temps de travail (30 jours ou 2%), les formations qui ouvrent sur des horizons extérieurs : ITB, CESB
- l'abondement du CPF par l'entreprise doit concerner des formations « exceptionnelles », personnalisées - le but du CPF étant bien « personnel ».
- De plus en plus, les salariés seront amenés à changer d'orientation professionnelle au cours de leur vie, l'entreprise ne doit pas « fagociter » leur compte personnel de formation, car ces derniers ne peuvent plus l'utiliser ensuite lorsqu'ils en ont besoin. (situation déjà vue)

### 2. Tutorat :

Pour répondre à l'engagement de l'accord national les CR doivent :

[p 21 de l'accord national](#) : « les CR s'engagent à mettre à la disposition des tuteurs les moyens suivants : Une formation à la pédagogie, un accès régulier à un support type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs, etc.

Nous demandons donc : Formaliser l'identification du vrai tuteur et la reconnaissance en temps (objectifs adaptés), en rémunération ou évolution, en formation adaptée (échanges avec les pairs etc)

[p 22 de l'accord national](#) : « un suivi national sera présenté » sur « les modalités de recours au tutorat » et « l'analyse de la population des tuteurs »

Nous souhaitons que soit créé un référencement et suivi de cette activité : nombre de tuteurs, leur classification, combien ont eu une reconnaissance chaque année, le détail des reconnaissance (RCE, RCI ou RCP ?)

### 3. Suivi budgétaire des 6% :

- Détail de l'utilisation des 6 % avec suivi par la Commission Formation