



*La Formation Professionnelle est un sujet fondamental pour que ce projet ne soit pas un Titanic bancaire !*

## DES BUDGETS INSUFFISANTS POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE TOUS

Au sortir d'une séance de négociation sur l'académie des compétences, toujours en construction, le moins que l'on puisse dire c'est que la Direction ne nous a pas rassurés.

Elle met sur la table une enveloppe que la CFDT juge tout à fait insuffisante au regard des enjeux. Au final, **un investissement direct de seulement 1000 euros par an pour chaque salarié à former.** Une formation «low cost» à l'image de la nouvelle banque.



## DES OBLIGATIONS DE FORMATION NOMBREUSES



**Mettre à niveau les compétences**  
de l'ensemble des salariés de  
NVBQ



**Donner les moyens nécessaires**  
à la Direction de la Formation



**Valoriser l'ensemble des parcours**  
professionnels



**Adapter les salariés** aux outils informatiques,  
à l'environnement de travail et aux nouveaux process



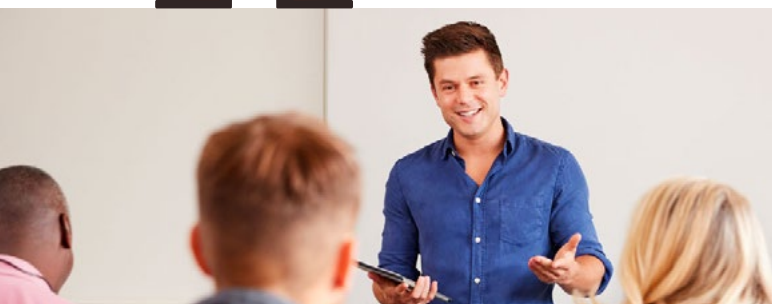
**Recourir à des ressources temporaires suffisantes**  
pendant la période de transformation

## LA DIRECTION VEUT MOBILISER LES COMPÉTENCES EN INTERNE MAIS SANS AUCUNE COMPENSATION

Comment mobiliser les ressources nécessaires, qui ne seront que des ressources internes, puisque la Direction mise tout sur le compagnonnage et le catalogue du service Formation boosté d'E-learning et de micro formations ?

Les compagnons seront des salariés experts qui vont former et aider leurs collègues, mais pour le moment le cadre n'est pas posé et ça ne risque pas d'attirer des volontaires :

- Pas de valorisation et de compensation financière prévue ;
- Pas d'engagement sur une baisse des objectifs commerciaux du compagnon proportionnellement au temps consacré ;
- Pas de décharge de gestion du portefeuille clients en son absence.



### DU DISTANCIEL POUR L'ESSENTIEL

La CFTD réclame également des moyens humains et financiers afin de **privilégier les formations en présentiel** en mixant les équipes SG et CDN.

### PAS D'ADAPTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR SE FORMER

De plus, le volume actuel des formations, notamment réglementaires, est déjà conséquent et devrait déjà nécessiter un allègement de la charge de travail et des objectifs. Les plages dédiées à la formation doivent être respectées par les managers. **Le salarié doit pouvoir effectuer l'ensemble de ses formations sur son temps de travail sans être pénalisé !**



## ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL ET EMPLOYABILITÉ

La Direction transfère sa responsabilité en considérant le salarié comme seul responsable de sa formation, en effet celui-ci doit :



**Réaliser son auto-diagnostic** dans les plus brefs délais



**S'inscrire lui-même aux formations** selon les besoins détectés par l'outil



**Se former aux nouveaux outils** et aux nouveaux process



**Adapter son organisation** et consacrer des temps dédiés à la réalisation de son plan de formation

**À ce jour rien n'est prêt**, les outils d'autodiagnostic ne sont pas finalisés tout comme les parcours de formation métiers et pourtant le calendrier est très serré et le temps restant est compté. Face à ces enjeux, nous en sommes au stade des belles promesses et des grands principes, comme sur l'ensemble de ce projet...

**Mais l'adhésion des salariés ne se fera pas à coup de : « AYEZ CONFIANCE ! »**

Il est urgent que la direction prenne des mesures concrètes, à commencer par sa politique salariale qui, elle aussi, doit être la hauteur des enjeux et récompenser enfin l'engagement des salariés.

**Des actes ou des mots, à vous de choisir !**