

FORMATION

Groupama SA occupe la dernière place du classement



La politique de formation à Groupama SA n'est plus en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Elle n'accompagne plus les salariés dans les efforts qui leur sont demandés. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : votre propre expérience et celle de vos collègues confirmeront certainement ceux de ce dossier.

La formation revêt pourtant un intérêt essentiel pour le salarié : elle assure son employabilité. Maintenir un salarié au même poste sans lui proposer aucune formation, ni adapter ses conditions de travail aux évolutions techniques et organisationnelles, condamne directement son employabilité.

Et cela n'est pas sans poser problème : la pratique RH de l'entreprise s'est en effet notablement durcie et le motif d'insuffisance professionnelle n'est pas le moins utilisé pour se séparer des collaborateurs. Particulièrement lorsqu'ils ont de l'ancienneté.

Une organisation perverse s'installe alors et prend en tenaille le salarié : d'un côté, l'accès à la formation se ferme, de l'autre, la porte de sortie s'ouvre au prétexte d'insuffisance professionnelle.

Il est nécessaire que l'entreprise reconsidère la formation comme un vecteur de performance et qu'elle rétablisse l'équité d'accès aux formations tout particulièrement pour les classes 2, 3 et 4.

Retrouvez dans ce dossier des données clés, des analyses et quelques propositions 2015 de la CGT.

Bonne lecture !

35,3h

C'est la durée moyenne de formation des salariés du secteur de l'assurance (1)

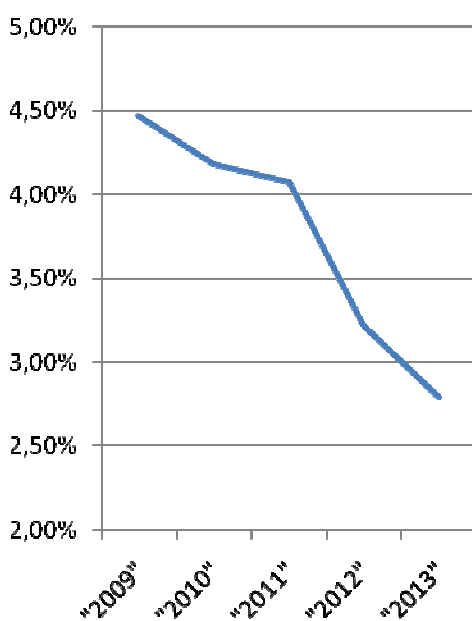
18 h

C'est la durée moyenne de formation des salariés GSA formés en 2013

2,5 €

C'est l'effort formation en coûts pédagogiques de l'entreprise en 2013 par jour et par salarié

«Effort» Formation à Groupama SA en % de la masse salariale



32%

C'est le pourcentage de salariés GSA exclus de toute formation en 2013

0,5

C'est le nombre de jours de formation des salariés en classe 3 et 4 formés en 2013

0

C'est le nombre de jours de formation des salariés en classe 2

(1) selon l'Observatoire des métiers de l'assurance

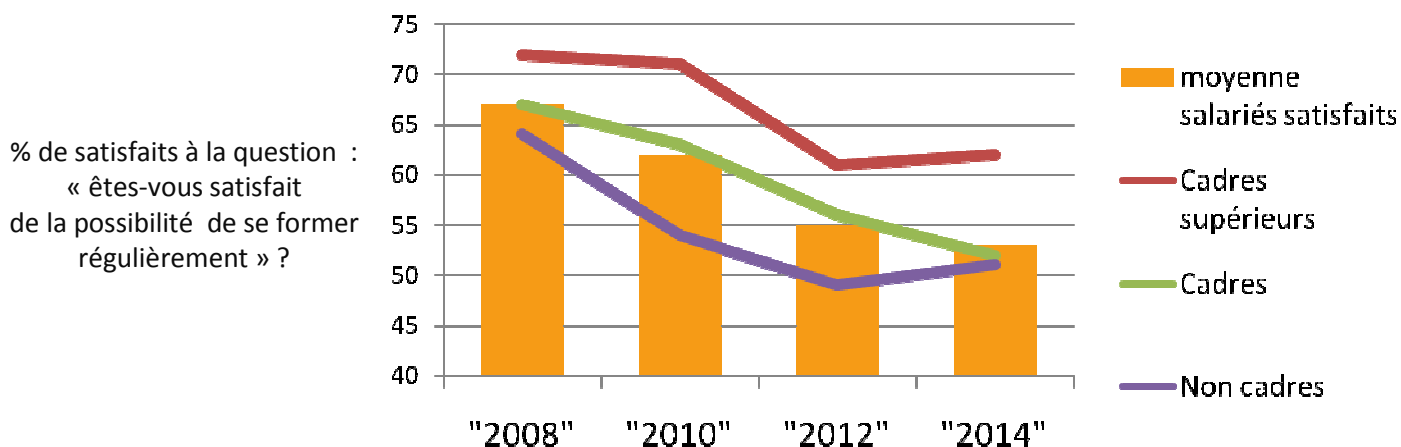
Ce que vous exprimez à propos de la formation

Via le rapport RPS (Risques Psycho-Sociaux)

Dans l'expertise, les experts ont noté que : « les salariés estiment souvent que l'entreprise ne se préoccupe guère de leur développement, un sentiment qui perdure même quand les moyens financiers et des ressources humaines considérables sont déployées dans le cadre d'une formation, soit parce que les salariés n'y trouvent pas de motivation (mauvaise communication, timing inadéquat, ...), soit parce que la formation n'est pas en adéquation avec les souhaits et les besoins ».



Via le baromètre Groupe (BOG)



Réforme de la Formation Professionnelle 2015

Les 3 mesures clefs

Le CPF

Le CPF (Compte Personnel de Formation) remplace le DIF actuel (Droit Individuel à la Formation) à partir du 1^{er} janvier 2015. Il vise notamment à développer les formations qualifiantes et sera transférable d'une entreprise à une autre. Il sera géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel qui se distingue de l'entretien annuel d'évaluation, sera consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi et non sur une évaluation de votre travail. Il se déroulera tous les 2 ans entre vous et votre manager.

Le CEP

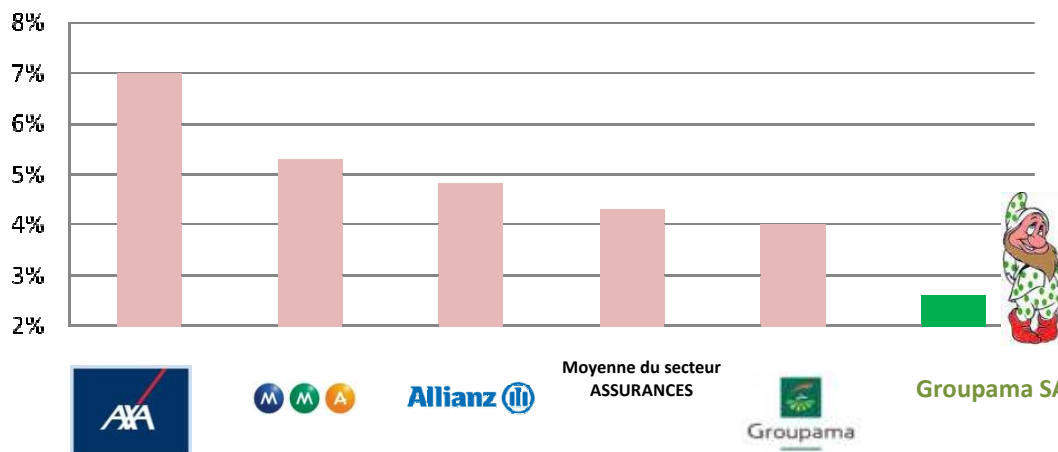
Le CEP (Conseil en Évolution Professionnelle) est un accompagnement gratuit. Il vous permettra d'accéder à une information individualisée sur les métiers, les formations, l'élaboration d'une stratégie d'évolution de carrière, Il sera dispensé par des organismes publics comme l'OPACIF, l'APEC, les FONGECIF, ...



LE BENCHMARK, UN EXERCICE RÉVÉLATEUR

On le sait, Thierry MARTEL est friand de benchmarks. Enfin, peut-être pas des nôtres ...

"Effort" de formation dans les entreprises d'assurance en 2013 (en % de la masse salariale)



La comparaison avec les pratiques de la place est en effet éloquentes ; difficile de trouver un assureur qui forme moins que Groupama SA. Mais le plus gênant est, nous semble-t-il, que Groupama SA et ses 1 191 salariés ne sont pas logés à la même enseigne que les autres entités du Groupe :

**La moyenne des entités françaises de GROUPAMA (y compris GSA) se situe à 4% de leur masse salariale.
Alors que GSA seul atteint péniblement 2,79 % ...**

Y a-t-il un contexte spécifique à Groupama SA ? Nous sommes les champions du Groupe pour la réduction des frais généraux, pour les baisses d'effectifs, pour le nombre de réorganisations, mais visiblement la reconnaissance et l'accompagnement de ces efforts semblent interdits.

L'inertie du processus décisionnel ne permet pas d'accompagner spécifiquement les directions réorganisées : on demande la polyvalence et l'adaptabilité, mais aux salariés de se débrouiller pour y arriver ...

La MAIF, de son côté, annonce clairement dédier un quart de son budget formation à l'accompagnement du changement.

Force est de constater un autre sujet de préoccupation à GSA : à l'intérieur d'un budget en constante diminution, passé de 4,47% de la masse salariale en 2009 à 2,79% en 2013, la part qui intéresse directement les salariés, à savoir les coûts pédagogiques (frais d'inscription aux stages) est passée de 35% du budget à 30% aujourd'hui.

⇒ Au total de ces deux baisses, si les coûts pédagogiques s'élevaient à 1,60% de la masse salariale en 2009, ils n'en représentent plus que 0,83% en 2013 !

La formation reste plus que jamais le domaine de l'opacité et du pouvoir discrétionnaire des directions.

Aucune transparence ne semble due au salarié :

- ✓ Il ne peut se situer par rapport à la collectivité des autres salariés,
- ✓ Face à un refus d'une formation, le salarié n'en connaît ni les raisons, ni les responsables (sa direction ou la DRH ?).

Pourtant, investir dans la formation aujourd'hui, c'est assurer nos compétences de demain.

Les propositions 2015 de la CGT pour la formation

Identifier les besoins de formation au fil de l'année par un échange entre le manager et le salarié et non plus une semaine avant l'entretien annuel d'évaluation.

Porter l'attention sur l'équité du plan de formation (entre directions, entre services, entre salariés) et **s'assurer que cette équité est bien communiquée aux salariés**. Au sein de la commission Formation, la CGT a ainsi proposé une nouvelle maquette de reporting à destination de la DRH pour mieux appréhender les pratiques de l'entreprise.

Développer l'apprentissage numérique qui autorise plus de souplesse : e-learning, classes virtuelles.

Privilégier les parcours de formation qui se composent de plusieurs formations étalées dans le temps et ce, pour favoriser l'ancrage du savoir et du savoir-faire indispensables au développement des compétences. 2 jours de formation par an ne suffisent pas pour atteindre l'objectif.

Développer les solutions de formations internes plutôt que les solutions externes, ce qui nécessite de :

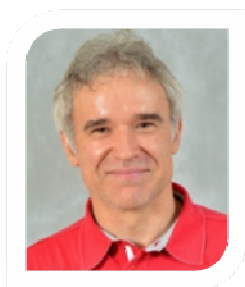
- **Libérer du temps aux salariés GSA** pour l'ingénierie pédagogique et l'animation des formations, et considérer cette activité comme un objectif à part entière,
- **Valoriser et récompenser financièrement** ces salariés qui s'impliquent dans le transfert des savoirs à GSA.

INFO CGT !!! Une formation Groupama pour apprendre à licencier!

Dans le catalogue de formations de GSA disponible sur Émeraude, pages 18 et 19, vous trouverez la formation « Droit du travail, une aide à la décision » réservée aux managers.

Une part importante de la formation concerne la rupture du contrat de travail, avec une forte incitation à passer aux travaux pratiques : vous étiez prévenus, Thierry MARTEL vous l'avait indiqué aux vœux, le monde des bisounours c'est fini !

Alors que la campagne des Entretiens Annuels a démarré, soyez attentifs à votre bilan et à votre appréciation 2014 par rapport aux missions tenues. Nous vous engageons à faire très attention quant à l'adéquation entre les objectifs qui vous seront attribués, les moyens et les délais mis à votre disposition pour les atteindre.



Vous aimez ... étudier, analyser des dossiers, les contacts, les débats, ... hum ... Ne seriez-vous pas sur le point d'adhérer à la CGT ?

Noisy

- Dominique BOURDEI – 01 49 31 37 49
- Carole CAUZARD – 01 49 31 38 12
- Sylvie GOSSELIN – 01 49 31 27 02
- Marie-Lo POIOP – 06 75 19 58 25
- Renée-Lise TALBOT – 06 47 83 63 65

Paris / La Défense

- Jean-Noël FLIS – 01 70 94 37 75
- Michel LE DU – 01 44 56 59 04

Local CGT

Bureau 2 B 186 au bâtiment B de l'immeuble Marne
Tél. : 01 49 31 30 40 ou 01 49 31 30 41
Mail : deleguecgt@groupama.com



www.cgtgroupama.fr