



Intervention CGT sur la formation au CSE du 28 mai 2020

Vous présentez aujourd'hui au CSEE de SCE le « bilan Développement des Compétences 2019 » autrement dit en évitant la novlangue le « bilan formation 2019 ».

A la lecture de ce bilan, le suspense aura été de courte durée les éléments importants apparaissant dans les indicateurs clés dès la page 3 :

- Nombre d'heure de formation en forte diminution : 167122 en 2018 et 146691 en 2019 soit -12,22%
- Nombre de salarié formé en forte diminution : 6518 en 2018, 4915 en 2019 soit -24,6% (presque un quart de moins ...)
- Baisse de la durée de la durée moyenne de formation par salarié : 25 heures en 2018 pour 22 heures en 2019 : -12%

Ça commence mal !

D'autant qu'un haut niveau de formation dans une entreprise en pleine transformation comme celle qui nous emploie nous semble indispensable. Cette baisse est donc un indicateur inquiétant !

On apprend que cela est dû à «La fin du projet stratégique essentiels 2020, [qui] a entraîné la fin de certains programmes de formation. Par ailleurs, le lancement de nouveaux programmes, liés aux futurs enjeux stratégiques, a généré la mise en œuvre de pilote en attente de phase de généralisation. Cette situation [a] produit en conséquence moins d'heures de formation en volume. » Nous nous félicitons de la franchise de la direction mais moins de son manque d'anticipation. Nous rappelons que la stratégie de l'entreprise et l'anticipation de celle-ci doivent aussi se décliner dans la formation et que la navigation à vue ne semble pas être la meilleure méthode !

De plus avec cette présentation nous sommes incapables de répondre aux questions suivantes qui nous semblent pourtant importantes :

- Quelle est l'impact de la baisse des budgets de déplacement de fin octobre 2019 sur la baisse des formations en 2019 ?
- En commission vous avez justifié la baisse des formations pour cause des grèves de décembre car beaucoup de formations auraient lieu en novembre décembre, pouvez nous communiquer un pourcentage mensuel des formations au cours de 2019 ?
- Nous ne sommes pas en mesure de voir si des salariés identifiés comme étant sur des postes « prioritaire » ont été formés ?
- Les priorités en termes de formations n'apparaissent pas clairement dans le document ainsi que l'atteinte ou non des objectifs de formations fixés par l'entreprise. Qu'en est-il ?
- Pourquoi aucune VAE pour 2019 alors que l'âge moyen augmente (et donc l'expérience métier aussi) ? Ce dispositif qualifiant est-il encouragé par l'entreprise ?
- Peut-on avoir le nombre de salariés qui n'ont pas accès à des formations depuis plusieurs années ? Cet indicateur est-il suivi (nous avons un doute puisqu'il n'apparaît pas dans le bilan) ? des actions particulières sont-elles mises-en-place pour ces salariés ?
- Quelle a été l'impact de l'intégration d'Equant sur le volume de formation ?

- Dans le document l'information n'est pas différenciée de la formation. Quelle est la part de chaque ? Est-il normal de mettre dans le budget formation ce qui relève plutôt de l'information (voir de l'autopromotion d'Orange à ses propres salariés !) ?
- L'utilisation du CPF est très faible 207 demandes pour environ 7000 salariés (soit 3% de demande). Pourquoi ? Dans ce cadre pourquoi des refus pour « Projet non partagé entre entreprise et salarié » que recouvre cette catégorie si on traduit la « langue de bois » en langage compréhensible ? (diapo 25)
- Qu'est ce qui explique que les salariés de la catégorie D soient les moins formés ?

Nous attendons des réponses à ces questions à l'issu ou pendant la présentation de ce bilan.

Pour conclure cette intervention préalable, nous pensons que dans un contexte de transformation très importante de l'entreprise avec des changements de métiers massifs, la baisse du volume de formation est indicateur inquiétant. Nous espérons que cela n'a été que transitoire et que l'entreprise va se donner les moyens de former suffisamment les salariés qui y travaillent !

Remarques de Sonia :

On constate qu'

1. Ils ne nous donnent les informations qu'en nombre d'heures
2. On n'a pas de budget
3. On n'a pas le nombre de personnes formées
4. On ne reconnaît pas les priorités GPEC en terme de formation (ça ne se traduit pas dans le document)
5. Il y a 2 personnes sur la cyber sécurité qui mangent une bonne partie des heures de formations.
6. On nous parle de 22 heures de formation par personnes mais dans les faits c'est beaucoup moins, car même pour des formations en postes stratégiques cyber sécurité on arrive à peine à 17 heures par personnes
7. On ne sait pas où sont dépensés les heures
8. ils ne sont pas en mesure de nous donner l'impact sur la baisse des formations à la suite de la baisse des budgets de déplacement de fin octobre (taxe fees je crois)
9. ils justifient la baisse des formations à cause des grèves de décembre, beaucoup de formations auraient lieu en novembre décembre, mais ils sont incapable de nous communiquer un pourcentage mensuel des formations
10. on peut s'interroger pourquoi la baisse des heures de formations alors que l'entreprise est en pleine transformation, digitalisation et que les salariés ont besoin d'autant plus d'être formés.
11. On ne peut pas juger par rapport à ces chiffres, si les personnes occupants des postes prioritaires ont été formées.
12. Aucune VAE en 2019 (pour info les RH ont tendance à décourager les salariés à se mettre dans ce type de parcours)
13. On ne peut pas déterminer le nombre de personnes ou de catégories de personnes qui n'ont eu aucune formation lors de ces dernières années
14. On est pas en mesure de suivre les formations e-learning

15. On est pas en mesure de nous dire si l'intégration d'Equant a fait augmenter ou baisser la moyenne d'heures de formation
16. Ils sont incapables de nous donner le nombre d'abonnements de l'entreprise pour le CPF (au titre du non-respect des obligations liées aux entretiens professionnels (dans les entreprises de 50 salariés et plus));
17. Ne sont pas en mesure de nous donner le détail entre une information et une formation (en d'autre terme, on fait passer de l'information pour de la formation ce qui fait encore baisser la réalité du nombre d'heures de formation).

Est-ce que les salariés sont prêts pour les enjeux de demain défini dans engage 2025, rien n'est moins sûr si on en juge par ce bilan formation.

67% des formations se feraient en externe et 33% en interne.

A noter :

Le représentant CGT a été plusieurs fois interrompu lors de sa déclaration par le président de la commission en charge de la formation au CSE d'abord et puis par le président de CSE. Nous pensons que la libre expression des opinions au CSE devrait être la règle, il ne semble pas que tout le monde soit sur cette longueur d'onde !