

# Commission Formation

Du 4 décembre 2008.



**Notre rôle dans la commission Formation** sera d'assurer une application homogène des outils de formation dans les magasins. Notre commission proposera également des mesures à mettre en œuvre dans ce domaine afin de faire de la formation un véritable outil de promotion sociale.

La commission se réunit sur convocation de la Direction Formation au moins 4 fois par an.

**L'objectif de la délégation FO** sera de veiller à l'information des salariés sur la mise en œuvre des outils FORMATION PROFESSIONNELLE, et de transmettre à la Direction les exemples de bonnes pratiques afin qu'elles soient étendues, dans le plus grand nombre de magasins.

## La formathèque SDNH

La formathèque est un support reprenant l'intégralité des formations présentes chez Carrefour SDNH.

Les formations proposées sont issues de la formation Champion.

Les formations sont destinées aussi bien aux employés qu'aux membres de l'encadrement.

**La délégation FO demande que les Formations soient portées à la connaissance du personnel via le tableau de direction.**

Les membres FO rappellent que la **Formation Professionnelle est un enjeu Fondamental pour la promotion sociale des salariés**. Il est donc primordial que les salariés de nos magasins soient formés. Les résultats 2008 en matière de formation ne sont pas du tout acceptables.

La direction s'engage à améliorer considérablement ce point et l'accent sera mis sur 2009. Le changement d'enseigne et les dysfonctionnements ont largement compromis la formation des salariés sur 2008.

L'accompagnement et le suivi de la mise en place des nouvelles organisations du travail doivent mobiliser toutes les énergies. La formation doit accompagner tous « ces mouvements »

### *Les Secouristes du travail :*

La commission demande un meilleur suivi de la formation secouriste du travail.

Il est important que les salariés soient formés et surtout que le recyclage soit effectué dans les délais. Le suivi n'est pas optimum et encore trop de salariés doivent refaire la formation du fait qu'ils n'ont pas pu faire le recyclage dans les 2 ans.

Il est aussi impératif d'avoir un suivi du nombre de secouriste du travail et de les remplacer en cas de mutation, de démission, de départ à la retraite, maternité...

La direction va effectuer un recensement des travailleurs secouriste du travail et des salariés ayant déjà eu la formation mais qui n'ont pas pu faire le recyclage afin de déclencher les formations nécessaires si besoin.

La nouvelle loi sur la formation professionnelle a été promulguée le 4 mai 2004 au Journal Officiel du 5 mai 2004. Cette loi, applicable dès 2004, modifie substantiellement les dispositifs existants.

La branche professionnelle du commerce à prédominance alimentaire a signé, le 9 juin 2004, le premier accord de branche sur la formation en application de cette nouvelle loi et de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

### Rappel :

- L'augmentation du taux de contribution obligatoire des entreprises à la formation,
- La mise en place de l'entretien professionnel,
- L'évolution du plan de formation,
- La création du Droit Individuel à la Formation,
- La mise en place du contrat de professionnalisation,
- La mise en place de la période de professionnalisation.



A ce jour, les entretiens individuels ne sont pas faits. Il serait important de former les managers sur la tenue des entretiens individuels.

**L'Entretien professionnel est la clef de la réussite du projet de formation.** Il est donc important que le manager puisse identifier les besoins de ses employés.

**Organisé au minimum tous les deux ans, pour tout salarié ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; Il doit permettre :**

- ⇒ de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation, sur la stratégie formation de l'entreprise
- ⇒ d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

**Au cours de cet entretien, le salarié peut ainsi :**

- ⇒ faire le point sur les compétences relatives à la qualification qu'il occupe ;
- ⇒ faire le point sur ses souhaits et/ou besoins de formation ;
- ⇒ échanger sur ses projets professionnels ;
- ⇒ élaborer des propositions en matière d'actions de formation.

**Les membres de la commission demande la Mise en place d'un livret « bien conduire ma formation »** indispensable pour la traçabilité de ses aptitudes et permettre aux salariés de ne pas repartir à zéro à chaque changement de manager.

### ***Recrutement des travailleurs handicapés.***

La commission regrette que les managers ne soient pas associés à cette formation. Le manager a pourtant un rôle important à jouer dans l'intégration, le suivi et l'accompagnement d'un travailleur handicapé.

***Les membres de la commission demandent également des mesures sur l'intégration des nouveaux salariés. Il faudrait définir une procédure afin de faire de la 1<sup>ère</sup> journée une véritable journée d'intégration.***

Le centre de recrutement prévoit une journée d'adaptation et de présentation de l'entreprise, des règles de sécurité... La direction va vérifier si ses bonnes pratiques seront également réalisées par le centre pour SDNH.

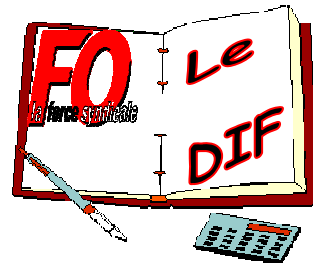
Il est important également d'avoir une démarche d'accompagnement pour les salariés revenant de longues maladies, de maternité...

## **LE DIF**

Présentation de la fiche de demande de formation dite « Diffable »

La commission ne voit pas d'inconvénients à l'utilisation de cette fiche.

Cependant, la commission demande qu'avec cette fiche qu'il soit joint la liste des formations accessibles.



**La commission proposera pour la prochaine réunion de la commission Formation une lettre de demande de DIF que les salariés pourront utiliser comme support.**

**Nous attirons l'attention de la Direction sur le risque de transfert des formations d'adaptation sur les formations individuelles DIF**

*L'employeur à l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. (Art L 930-1)*

## **Encourager les parcours de formation qualifiants et l'utilisation des CQP.**

La commission demande quel est l'avenir des CQP chez SDNH ?

Le fait de suivre un CQP fait que le salarié passe au niveau 4. A ce jour, il semblerait qu'il y a trop de niveau 4 en magasin. Comment donc encourager le parcours de qualifiants dans notre structure ?

La commission demande que ce sujet fasse le point d'une prochaine réunion.