

En la darrera reunió del Comitè d'Empresa, la secció sindical de CCOO va proposar denunciar els pactes de Formació i de l'Equip Volant (EV), ja que creiem que han quedat obsolets. La proposta ha estat acceptada i s'elaboraran dos nous pactes que intentin solucionar les mancances en aquests àmbits.

De l'EV ja n'hem parlat moltes vegades (vegeu comunicat del 5 de febrer): dimensionat insuficient, incorporació d'empleats nous directament a l'EV (sense l'experiència de dos anys que es recull als Pactes de 1992) i falta de diversitat i qualificació, per estar en condicions de substituir des d'un Director o Apoderat fins a un empleat administratiu de recent incorporació a CS.

Deixarem l'anàlisi de l'EV per un altre comunicat i avui parlarem de la **formació**.

## **LA FORMACIÓ, UN TEMA RECURRENT I ESTRATÈGIC**

Estem en un mercat, el financer, de competència ferotge i on el posicionament d'una entitat no sols pot descansar en l'oferta de productes bancaris diferenciats. El fet és que moltes entitats estan adoptant polítiques basades en la proximitat, l'atenció i el tracte personalitzat. En definitiva, es tracta de canviar la percepció per part dels nostres clients: "no som caixers, sinó assessors financers personals". Per tant, si aquesta és la via a explorar, són necessàries dues coses: coneixement intensiu del client i de les seves necessitats i un domini de les característiques, tractament i riscos derivats dels productes financers ofertats.

Aquest darrer punt és estratègic i cal donar resposta a través d'una formació d'ampli abast: comercial, fiscal, econòmica, legal... A més, a CS el Pla Estratègic 2004-2006 dona continuïtat i impulsa l'obertura d'oficines, la qual cosa genera una formació específica i l'acompanyament del nou personal directiu de la xarxa d'oficines. En aquest sentit, creiem que la formació és clau per a l'èxit del projecte.

L'actual Pacte de Formació a CS és del 2000. Entre altres coses, contempla la compensació de la meitat de les hores presencials que es realitzin. **Per què la meitat de les hores?** Perquè des de CCOO creiem i creiem que la formació és important per al treballador (pel que suposa de seguretat i empleabilitat) i per a l'empresa (disposar d'una plantilla preparada i qualificada). En aquell moment també tenia sentit compensar la meitat de les hores ja que tots els cursos tenien sessions presencials, i alguns d'ells eren totalment presencials.

## **EN AQUESTS 4 ANYS LA SITUACIÓ HA CANVIAT**

La formació del col·lectiu que més en fa (nous empleats, empleats que passen a fixos i pdp) és majoritàriament virtual (Virtàgora) i les sessions presencials han disminuït considerablement, per tant, ja no es compensen hores. D'aquesta manera, la formació ha esdevingut totalment a càrrec de l'empleat, tot quedant el Pacte de Formació desvirtuat.

A més, creiem que el fet que la formació vagi totalment a càrrec de l'empleat ha contribuït a que la formació perdi qualitat i, sobretot, perdi racionalitat. En efecte, quan tot el temps que es dedica a la formació el posa l'empleat i el cost per la Direcció es redueix al manteniment d'uns cursos que ja tenen una certa antiguitat, es perd rigor, qualitat i al·licients per a innovar. Això ho podem veure quan, un cop se supera la formació obligatòria d'entrada, molts joves empleats comencen a demanar formació amb un únic criteri: que els ajudi a promocionar més ràpidament.

La formació a CS ha de donar un salt qualitatiu: cal incorporar formació en horari laboral, compensar les hores extralaborals i revisar de forma crítica els milers d'hores i centenars de cursets invertits (gairebé 45.000 h el 2002) tot preguntant-nos: Aquest tipus de formació ajuda els empleats a solucionar els problemes quotidians que es troben al seu lloc de treball i a incrementar les possibilitats de promoció professional?

## CAL UNA REFORMA EN PROFUNDITAT DEL NOSTRE PLA DE FORMACIÓ

Actualment tenim al Pla de formació de CS un ventall molt ampli de cursos, però cal preguntar-se per la utilitat, l'extensió i actualització de continguts. Una auditoria dels cursos seria el millor sistema per tal d'establir amb precisió el que han de dir. A més, caldria valorar la necessitat d'anar realitzant periòdicament segons quins cursos dels productes de CS. Qualsevol empleat que hagi realitzat els primers cursos quan va ser novell, que llegeix els comunicats, informatius i circulars que surten cada dia amb nous productes i variacions dels ja existents, és necessari que torni a fer cursets, que ja hem fet, per tal d'actualitzar-nos? No estem prou formats amb la informació i la pràctica diària en la nostra tasca de venedors de productes i serveis bancaris?

## RACIONALITAT, EFICIÈNCIA I TEMPS A CÀRREC DE L'EMPRESA

Aquesta és una lluita que a les Caixes portem des de fa molts anys. La patronal aprofita el fet que treballem en jornada contínua per carregar-nos la formació a la tarda. El fet de treballar en jornada intensiva al matí no implica que treballem la meitat. Si la nostra jornada fos partida, la formació s'hauria de fer per força en horari laboral, i els costos anirien íntegrament a càrrec de l'empresa.

Però, apart de les conseqüències econòmiques derivades que tot el temps de formació vagi a càrrec de l'empleat, aquest mateix fet està directament vinculat amb l'altre problema que li trobem a la formació a casa nostra: **l'eficiència**.

Si s'acosten els costos de formació als costos reals (això vol dir quantificar les hores dedicades pels empleats, ja sigui pagant ja sigui compensant), obligarà a filar més prim, a racionalitzar i a fer la formació realment necessària i donar-li la importància que té.

Quan una cosa és gratis, encara que sigui el temps d'altres, es pot demanar tant com vulguis.

Sabadell, 8 de juny de 2004