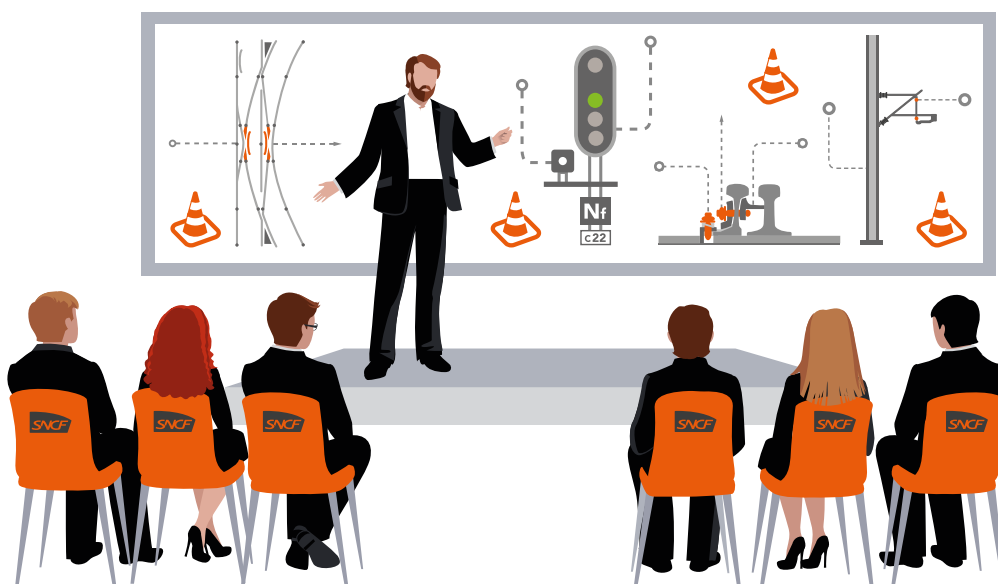


SA RÉSEAU ÉVOLUTION DE LA FORMATION LES ACTIONS & LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

La CFDT a participé à une deuxième bilatérale concernant l'évolution de la formation aux métiers de la SA Réseau. Le projet consiste à regrouper en trois grands centres – Nanterre, Lyon-Saint-Priest et Bordeaux – l'ensemble des unités de formation Maintenance & travaux (UF) et les centres de formation de la Circulation ferroviaire (CFCF).



QUELS SONT LES OBJECTIFS AFFICHÉS ?

- Industrialiser et moderniser la formation.
- Faire ainsi bénéficier chaque agent d'une formation métier par an d'ici 2026.
- Digitalisation des relevés de notes, attestation de formation et outils de planification pour être compatibles à chaque métier et moins lourds à réaliser. ●

SA RÉSEAU ÉVOLUTION DE LA FORMATION **LES ACTIONS & LES REVENDICATIONS DE LA CFDT**

La mise en service de ces centres de formation est prévue pour 2023. Ils devront offrir – en plus des simulateurs et autres salles de cours – un service complet de logement et de restauration sur site et seraient gérés par un prestataire pour le choix duquel un appel d'offres est en cours.

OUI, MAIS...

ENTRE LA THÉORIE ET LA PRATIQUE, IL Y A UN MONDE ET DES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CFDT !

Le projet consiste aussi à faire des économies et de la productivité. La direction annonce vouloir atteindre moins 60 équivalents temps plein d'effectif disponible principalement sur les fonctions d'appui et les lignes managériales.

LES SEPT REVENDICATIONS DE LA CFDT

#1 IL N'EST PAS QUESTION DE LAISSER UN SEUL AGENT SANS SOLUTION DE RECLASSEMENT !

Les reclassements doivent être anticipés et accompagnés.

#2 L'APPLICATION DU GRH 0910 POUR LE PERSONNEL DES UF ET CFCF ACTUEL DOIT ÊTRE SYSTÉMATIQUE ET IMMÉDIATE.

Or, ces dispositions ne sont pas appliquées partout, notamment au CFCF de Nancy. Ce n'est pas acceptable !

#3 IL N'EST PAS POSSIBLE DE FAIRE DES ÉCONOMIES SUR LA FORMATION.

C'est une brique essentielle à nos métiers, à notre culture sécurité, aux besoins de formations initiales et de perfectionnements.

#4 IL FAUT PRIVILÉGIER LA PROXIMITÉ ET LA DIVERSITÉ.

Des moyens (FE et / ou ASFP) doivent être déployés dans les établissements pour compenser ces fermetures d'UF et de CFCF.

#5 DES ÉVOLUTIONS SONT NÉCESSAIRES AU REGARD DE L'AUGMENTATION DES ÉVÉNEMENTS SÉCURITÉ.

Mais cela doit se faire en tenant compte du potentiel humain. Il y a donc nécessité à investir. En effet, à ce jour, il y a moins de la moitié des besoins en formatrices

ou formateurs identifiées et des offres de postes doivent être établies et diffusées deuxième semestre 2021. Pour autant, il est déjà certain que la majorité des actuels formatrices et formateurs ne souhaite pas intégrer les futurs centres, pour la plupart loin de leur bassin de vie.

#6 IL FAUT UNE VALORISATION DE CES POSTES.

La difficulté à recruter dénote un manque de reconnaissance des métiers de la formation. Ces fonctions mériteraient, en effet, d'être valorisées en dehors de l'attribution de primes non liquidables et notamment lors des exercices de notations. La contribution à la formation doit être intégrée dans un parcours professionnel, choisie et reconnue pour la valeur qu'elle a et qu'elle génère en matière de connaissances et de transmission. Le constat est tellement vrai que sur certains métiers (signalisation mécanique, caténaire, SE, etc.) la pénurie de volontés conduira inexorablement l'entreprise à maintenir les UF opérationnelles au-delà de l'ouverture des centres où... il n'y aura pas assez de formateurs.

#7 LES CONDITIONS D'ORGANISATION ET DE GESTION HORAIRE DOIVENT ÊTRE INTÉGRÉES

- **Contrairement à ce que prévoit la direction**, il ne doit pas y avoir de cours les lundis matin et vendredis après-midi.
- **Les personnes doivent** se voir attribuer un régime établissement, un forfait en jours et non un régime siège comme elle l'envisage.
- **La préparation des cours** doit pouvoir se faire en télétravail.
- **Des logements** doivent être mis à disposition pour l'ensemble des agents qui le souhaitent.
- **Des facilités de retour** dans leur région d'origine doivent être organisées.
- **Les délais d'acheminement** des apprenants, la durée de leur déplacement et l'impact que cela peut avoir sur leur équilibre vie pro' / vie perso' doivent être évalués et intégrés.

ET APRÈS ?

Bien que les formations courtes (un à deux jours) soient toujours prévues être dispensées en établissement, la CFDT souhaite que les agents apprenants n'aient pas à subir les conséquences de ces décisions au-delà du strict nécessaire et que leurs contraintes soient prises en compte. ●



**POUR LA CFDT, UNE FOIS ENCORE,
LE PILIER HUMAIN PLÉBISCITÉ DANS LA
COMMUNICATION DE L'ENTREPRISE NE SEMBLE
PAS ÊTRE AU CŒUR DU PROJET.**

