



BILAN FORMATION 2019

Ce qui fait toute la valeur ajoutée d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace, c'est la capacité d'une entreprise à bâtir et partager des orientations stratégiques précises. C'est une condition sine qua non pour permettre de bien mesurer les impacts de celle-ci en matière d'emplois, de compétences et de formation.

Ce qui alerte l'UNSA-Ferroviaire, c'est le rythme des réorganisations qui s'enchaînent inlassablement, sans mettre au centre des préoccupations l'Humain et la conduite du changement nécessaire, voire indispensable, à la construction de nouveaux repères. Nous sommes pourtant dans une entreprise qui fonctionne par les Hommes (les agents) pour d'autres Hommes (les clients). Négliger l'Humain rend précaire la réussite de l'Entreprise.

Le *e-learning* se développe à FRET SNCF grâce aux améliorations techniques et aux évolutions des contraintes réglementaires autour de la formation. Mais on remarque que d'autres facteurs expliquent ces changements, notamment les contraintes liées à l'actuelle crise sanitaire.

Nous avons compris que FRET SNCF voit dans les nouvelles technologies des opportunités d'organiser la flexibilité des salariés et de maîtriser les coûts de formation. Même si dans un même temps, les salariés y trouvent une possibilité d'accroître leur autonomie et des opportunités de développement personnel, il faut impérativement cadrer ces actions de formation.

L'agent doit disposer d'un lieu spécifique et de plages horaires cadrées pour réaliser la formation durant le temps de travail. En l'absence d'un lieu et d'un temps adaptés, la formation peut se trouver rapidement en compétition avec d'autres tâches et engendrer des RPS (surcharge de travail, confusion vie personnelle - vie professionnelle, problèmes de sommeil, intensification du travail, stress).

Dans la réalité, il est parfois proposé aux agents de se connecter sur *Mon Académie* pendant les repos, le soir ou bien le week-end. Nous rappelons que l'employeur a l'obligation de préserver la santé et la sécurité de ses agents, et a, donc, la responsabilité de l'organisation du travail, de l'évaluation des risques et de la prévention.

Les formations en e-learning seront détaillées dans le prochain bilan Formation. Nous serons vigilants sur l'équilibre des formations et leur cadrage tout au long de l'année.

Par ailleurs, une fois de plus, l'UNSA-Ferroviaire dénonce le détournement récurrent de l'alternance à des fins de couverture de postes dans les fonctions support dans lesquelles des réductions massives d'effectifs sont en cours, et alors que les robinets du recrutement restent fermés.

En matière d'emploi, la politique formation doit dimensionner le recrutement, en quantité et en qualité. Elle doit être un appui pour la montée en qualification des salariés et le développement de leurs compétences, tout en les valorisant au travers de parcours professionnels lisibles et adossés à des déroulements de carrière attractifs. Elle doit aussi accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production. Elle doit également permettre de faire face à des problématiques de pyramides des âges, telles que nous les connaissons à Fret SNCF et dans le Groupe Public Unifié. Elle constitue donc un atout majeur pour donner de la visibilité sur l'avenir, permettre à chacun et à tous de s'y préparer. En cela, elle procure de l'assurance ainsi qu'un sentiment de mieux-être au travail, car chacun peut être pleinement acteur de son avenir professionnel.

Les informations communiquées au travers des documents fournis s'avèrent totalement insuffisantes pour que les élus de l'UNSA-Ferroviaire acquièrent la certitude que l'investissement, en 2019, pour la formation de Fret SNCF a pleinement répondu aux attentes croisées de l'Entreprise et des agents.

Les élus UNSA-Ferroviaire émettent donc un avis négatif sur le Bilan Formation 2019.

Contactez vos élus UNSA-Ferroviaire à l'adresse : cse.fret@unsa-ferroviaire.org