



FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

Montreuil, le 20 septembre 2017

FORMATION

# LA FORMATION NE DOIT PAS ÊTRE REVUE A LA BAISSÉ !

**Le 12 juillet dernier, une délégation CGT était reçue en audience par la direction de M et T afin de dénoncer les dysfonctionnements de l'outil de formation de l'entreprise. Nous avons fait remonter le constat issu de nos rencontres lors de nos différents Groupe de Travail sur l'ensemble de nos métiers. Ce dernier pouvant sembler alarmiste est, toutefois, partagé par la direction.**

## DES DYSFONCTIONNEMENTS

C'est bien grâce aux alertes et aux les éléments issus de ses collectifs que la CGT a réussi à faire la démonstration auprès de la direction du dysfonctionnement de son outil formation. Cette dernière reconnaît les faits et promet un programme ambitieux, mais le compte n'y est pas !

## PRÉSENTATION DU SCHÉMA DIRECTEUR DE M&T

La direction évoque son schéma directeur sur un plan national en invoquant les particularités et difficultés pour Maintenance et Travaux. Même si rien n'est encore officiellement décidé, l'avenir visualisé par nos dirigeants n'est pas à la hauteur de nos besoins. Une fois de plus, l'orientation future est axée sur l'aspect des économies à réaliser. Cette posture ne peut nous satisfaire au regard du nombre d'accidents survenus ces dernières années.

La CGT rappelle que le taux d'accidentologie est un effet directement lié au manque de formation des agents, même si d'autres raisons comme les sous-effectifs, le travail de nuit, le travail agent seul, l'allongement des périmètres d'interventions, sont également à prendre en compte ... Une fois de plus, la direction ne nous contredira pas !

D'après la direction :

*« L'entreprise passe des commandes en proposant un cahier des charges, puisque l'Autorité Organisatrice ne veut plus que nous soyons juge et partie ... »*

*« Il manque actuellement 10 à 15 formateurs et dans dix ans, un tiers de cette population partira en retraite ! »*

L'entreprise dit s'engager sur plus de dix ans dans un projet ambitieux, plus de précision et de simplification.

*« Nous allons consacrer plus de temps sur les gestes métiers plutôt que sur la théorie. Globalement, il n'y aura pas d'augmentation financière, mais à 7 % du budget de la masse salariale, nous sommes bien au-dessus des obligations imposées.*



*Près de 60 % de la formation est dédiée au premier emploi. Aujourd'hui, la formation, c'est : une durée de 12 à 36 mois, 75 000 stagiaires, 1,85 millions d'heures, 21 centres de formation, 1 500 modules et 68 cursus. Nous allons ouvrir au digital pour les prérequis des agents avant le début de la formation. »*

Aussi, la direction réfléchit actuellement à trois perspectives d'évolution des centres de formation :

- 1) Soit par la continuité, comme cela a été fait jusqu'à aujourd'hui, avec 21 écoles ;
- 2) Soit par une forte réduction de nos centres de formation, avec de nouvelles installations, mais avec le risque d'un apprentissage à deux vitesses ;
- 3) Soit par une réduction drastique de nos écoles vers trois sites mieux pensés ;

1, 2 ou 3, devinez leur choix ?

La réponse sera connue courant octobre à l'issue du Comité Technique d'Investissement. Pour la CGT, il y a fort à penser que la direction s'orientera vers le choix le plus économique.

Des retours de formateurs indiquent que le directeur de la formation annoncerait déjà depuis plusieurs mois la fin de la formation en interne et l'ouverture, pour des entreprises comme SFERIS, à la formation en externe.

### **POUR LA CGT, CELA N'EST PAS ADMISSIBLE !**

Nous avons pu faire largement part, lors de cette réunion, de nos inquiétudes et des risques afférents à cette politique de formation en inadéquation avec nos besoins à l'Équipement. Cette politique de formation est principalement orientée vers les premiers emplois. Elle met en difficulté nos jeunes embauchés du fait de l'étalement du temps d'apprentissage et ne permet pas la mise en pratique concrète sur le terrain. Enfin, elle bloque les agents expérimentés concernant le perfectionnement au vu de l'évolution des techniques et de la technicité.

Quid, dans notre réflexion sur le sujet, de la seconde partie de carrière pour les agents « prématurément » en incapacité. Quelle transmission du savoir et de nos savoir-faire, alors que notre direction envisage fortement l'externalisation de ces connaissances ?

La fermeture de nos 21 centres de formation n'augure rien de bon pour faire face aux difficultés du moment. L'inversion de la réalité passe par la nécessité d'assurer un haut niveau de technicité répondant aux réels besoins en matière de formation et d'apprentissage.

L'apprentissage « individuel » pour nos jeunes embauchés est, à notre avis, réducteur et complètement contreproductif. Comment un jeune opérateur pourra-t-il évoluer sur une tablette, seul dans son collectif, valider les prérequis indispensables à son cursus ? Dans la même perspective, l'agent expérimenté sera lui aussi maintenu excentré de l'apprentissage du nouvel embauché. Ils devraient pourtant pouvoir constituer un binôme pour conjuguer jeunesse et expérience.

Les cheminots de l'Équipement doivent s'emparer de l'enjeu majeur qu'est la formation. C'est pour la CGT le gage du maintien d'une technicité de haut niveau, nécessaire et indispensable pour le Service public ferroviaire.

D'autres rencontres à l'initiative de la Fédération CGT des cheminots sont attendues sur cet item.

