



**CSE
FRET**



Bulletin n° 81

LES INFOS CSE

Janvier 2024

LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2024

Les membres de la commission formation du Comité social et économique se sont réunis avec la direction, en fin d'année 2023, pour évoquer le PDC 2024 (plan de développement des compétences).

LE PDC, C'EST QUOI ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de l'employeur. Il est à différencier des formations que les agents peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. Le PDC recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. La notion d'action de formation est simplifiée et se présente comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. L'élaboration d'un PDC peut concerner toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Sa mise en œuvre relève de la décision pleine et entière de l'employeur après, bien sûr, consultation des représentants du personnel.

Le PDC s'organise sur deux types d'actions. En premier lieu, il concerne les formations obligatoires qui définissent et conditionnent l'exercice d'une activité professionnelle. En second lieu, on trouve les actions de formation optionnelles désignées comme non obligatoires. Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le PDC de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Il ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers) : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction, ne pas s'y soumettre peut-être qualifié de faute professionnelle pouvant justifier, le cas échéant, un licenciement.

UN PDC PEUT EN CACHER UN AUTRE

Cela devient presque un leitmotiv à Fret SNCF depuis quelques années. On applique un copier/coller des années précédentes sur bon nombre de sujets obligatoires. Le nouveau plan de développement des compétences n'échappe pas à ce traitement sans innovation. Mêmes items, même présentation, mêmes axes de priorité, même

volume d'heures de formation pour les nouveaux outils, ainsi que pour les formations aux risques psychosociaux. Seules les données légales sont actualisées. C'est un traitement assez étonnant sachant que l'année 2024 ne sera pas une redite de 2023, mais un grand chambardement préparant la discontinuité. Il est évident que la liquidation de Fret SNCF va impacter la charge de travail, donc l'emploi et la formation.

BILAN FORMATION 2023

Le volume d'heures de formation réalisées est inférieur d'un peu moins de 25 % à ce qui avait été prévu au PDC 2023. Il y a plusieurs explications à cela. Le plan d'économie a limité les formations externes à celles indispensables à la tenue du poste. Sans surprise, certains projets de systèmes informatiques sont retardés ou abandonnés (Digidrive, Digifret et ORP expliquant le déficit de formations. Des heures de formation 1^{er} emploi ont glissé sur l'année suivante. On constate que c'est au final 100 000 heures en moins (70 % pour les formations 1^{er} emploi, les 30 % restants relevant des économies. La formation TA-TB3 est reportée sur 2024 et la formation OPF8 abandonnée par manque de candidatures. 70 alternants ont été recrutés pour la campagne 2023/2024. Concernant les salariés en situation de handicap, aucun chiffre, aucune action concrète citée pour illustrer la volonté de faciliter l'accès à la formation.

STRATÉGIE DU PÔLE FORMATION

Le pôle formation veut un fonctionnement plus pragmatique, tenant compte des chevauchements d'une année à l'autre. La stratégie se base donc sur de la variabilité et, notamment, une adaptation aux recrutements. Le PDC 2024, comme en 2023, se concentre sur les formations « 1^{er} emploi et dispositif promotionnel » et sur le maintien des compétences. Des formations type « incendie » ont été internalisées. Les sites de formation vont être réduits, en adéquation avec la demande. Ainsi, le site de formation d'Hourcade va disparaître. Le e-learning va être développé pour faciliter l'accès à la formation. La nouveauté qui prend de l'importance est que le pôle formation est à la recherche de chiffre d'affaires extérieur et veut pouvoir proposer des formations aux autres EF. Cela est maintenant possible grâce à sa licence de l'Établissement Public de Sécurité Ferroviaire.

UN PDC 2024 DÉCEVANT

La présentation de ce plan de développement des compétences 2024 s'est révélée décevante pour les membres de la commission formation. Une présentation réalisée uniquement par obligation dans un simple esprit d'application d'un processus d'information-consultation obligatoire... La discontinuité n'y est jamais abordée. À croire qu'elle n'existe pas. Aucune prise en compte des risques psychosociaux en 2024, dernière année d'existence de Fret SNCF. Pour parer à cette absence, une autre commission formation s'est tenue le 11 décembre, pour présenter l'accompagnement des managers dans ce contexte de transformation. Un bouquet de formations (certaines déjà présentes dans le dispositif global, d'autres actualisées) est proposé aux managers pour rappel, ou découverte pour les nouveaux managers, sur les fondamentaux RH, la prévention des risques psychosociaux et l'accompagnement du changement. Rien de bien nouveau sous le soleil. On vise à éliminer le « RPS courant » pour réduire l'effet « RPS-discontinuité ». Sans vouloir s'avancer, on peut affirmer que cela ne paraît pas en phase avec l'actualité de la SAS et les enjeux de prévention des RPS.

UN PDC 2024 QUI ANTICIPE LA DISCONTINUITÉ

Ce que l'on retiendra de la commission PDC 2024, c'est un pôle formation tourné sur « l'après-discontinuité », où l'énergie est désormais consacrée aux formations extérieures. Il n'est déjà plus exclusivement dédié à Fret SNCF, mais comme un fournisseur de formations pour toute entreprise ferroviaire. On ne sait d'ailleurs pas encore à quelle entité il sera rattaché dans le futur. Pour les membres de la commission, il est impensable d'imaginer que l'on puisse former la concurrence au détriment des agents de Fret SNCF, cette concurrence à laquelle on doit déjà céder des trafics. Les salariés de Fret SNCF devront-ils se contenter de formations e-learning pour disponibiliser les formateurs pour l'externe ? Pour les membres de la commission, le e-learning n'est pas une solution. Il ne permet pas de certifier, ni de former sérieusement des agents. Un support permettant de corriger des réponses après évaluation pour obtenir un résultat validant n'est pas fiable.

Enfin, pour ceux qui se promènent sur les réseaux sociaux, on trouve en ce moment sur LinkedIn un flyer du catalogue des formations du campus Fret 2024, proposé à tous. De là à organiser un black Friday ou des french days, il n'y a qu'un pas. La formation est un des points forts de Fret SNCF. Elle est héritée d'une tradition SNCF de qualité de service délivrée par des agents compétents. La normaliser selon des standards moins exigeants et l'offrir aux autres entreprises nous paraît ubuesque dans un contexte commercial hyper concurrentiel.

