



SUD-rail ne signe pas cet accord formation.

Un bilan très critique de la mise en œuvre des précédents accords.

Nous ne pouvons nous prononcer sur ce texte sans faire le bilan de l'application de l'accord actuel. **Signataire du précédent accord, SUD-rail s'est pleinement engagée dans sa mise en œuvre, au plan national comme au plan local.** Or, des deux côtés nous avons été confrontés à de grosses difficultés.

Nationalement, force est de constater que **des engagements contenus dans l'accord signé en 2002 par toutes les organisations syndicales et la direction n'ont pas été tenus par cette dernière.** L'exemple le plus flagrant est celui de l'alternance, où en juillet 2003 la direction a unilatéralement décidé de s'affranchir des mesures prévues par l'accord.

Il n'est pas très enthousiasmant de renouveler un contrat non respecté ! Globalement, ce qui remonte de nos équipes syndicales locales et régionales est qu'il n'y a aucune marge pour un quelconque inflexionnement dans les orientations de formation décidées par la direction, aucun effort significatif pour remédier aux problèmes concrets soulevés depuis des années. Ce constat pèse fortement.

Les moyens d'assurer une réelle politique de formation.

Sans même aborder les éventuels désaccords sur le contenu, les orientations des plans de formation, nous considérons que la question des moyens, financiers et en effectifs, doit être réglée de meilleure façon que jusqu'à présent. **Trop de formations ne sont pas dispensées à cause du manque de moyens.**

Mais c'est au plan régional et local que les difficultés sont les plus importantes.

Trois ans après la signature de l'accord, il est fort dommageable que dans certaines régions les comités de suivi ne jouent toujours pas leur rôle. Quant aux réunions des Délégués du Personnel où sont abordées les questions de formation, disons, pour rester sobres, qu'elles sont décevantes dans la manière qu'a la majorité des directeurs d'établissement de les aborder ... lorsque cela existe car, là aussi, trois ans après la signature de l'accord il existe des établissements où rien n'est fait ... alors que ce débat en réunion des D.P. était déjà prévu dans tous les accords précédents !

Pourquoi un nouvel accord ?

L'accord actuel, signé par toutes les fédérations syndicales et la direction en mars 2002, était conclu pour cinq ans.

Profitant de l'accord national interprofessionnel d'octobre 2003 et de la loi de mai 2004 qui le reprend, la direction SNCF a imposé une renégociation de l'accord.

C'est elle qui a pris la responsabilité d'une rupture, dans le but de faire passer au sein de la SNCF une partie des directives du MEDEF.

La fédération SUD-rail a pleinement participé aux négociations pour limiter les conséquences au sein de la SNCF des mesures défavorables aux salariés contenues dans l'accord interprofessionnel.

Nous avons, en partie, réussi. Mais il reste trop d'aspects négatifs pour que SUD-rail engage sa signature sur le texte soumis. D'autant qu'il y a un passif certain quant à l'application par la direction des précédents et à la manière dont est appréhendé le dossier « formation » sur le terrain, dans les établissements.

En listant ici, ce qui motive la non signature SUD-rail, nous disons aussi clairement (le vote des syndiqué-e-s en témoigne) que la situation n'est pas figée.

Nous sommes prêts à poursuivre les négociations pour aboutir à un (meilleur) accord ... La direction le veut-elle ?

Les effectifs dans les établissements doivent permettre de remplacer chaque agent qui est en formation. C'est indispensable si on ne veut plus annuler certaines formations, faute de stagiaires libérés par leur établissement !

La fédération SUD-rail demande que soient clairement défini les moyens affectés à la formation en terme d'effectifs. Ceci doit se faire au plus près des besoins, c'est à dire du terrain. Pour **cela il faut que les absences prévisibles, basées notamment sur les schémas prévisionnels de prévision (mais aussi sur les absences de type AGECIF par exemple),**

soient toutes intégrées dans le calcul des effectifs de chaque établissement.

Les formations prévues ne doivent plus passer « après le reste ». Il faut changer la « philosophie » en la matière de nombreux(ses) dirigeant(e)s d'établissement, d'U.O./U.P.

Cette prise en compte des besoins réels doit aussi tenir compte des formateurs/trices permanents comme occasionnels affecté-e-s dans les Pôles Formation, donc dans les effectifs des Délégations régionales et des Directions Centrales.

Le volume d'heures de formation, le nombre de formateurs/trices n'a cessé de baisser depuis la signature de l'accord en 2002. Aucune rupture avec cette spirale négative n'est impulsée à travers le texte proposé.

Une confusion volontaire entre « management » et formation.

En faisant entrer son « *rendez-vous professionnel* » dans le texte de l'accord, alors même que SUD-rail et bien d'autres fédérations syndicales avaient signifié que c'était là un point de blocage essentiel, la direction a fait un choix politique.

Elle privilégie le passage en force pour institutionnaliser ses méthodes de « *management* » ; elle refuse de prendre en compte une demande quasi unanime des organisations syndicales, et crée **une confusion inadmissible entre « politique d'entreprise » et « formation professionnelle ».**

SUD-rail refuse que la formation soit instrumentalisée.

Il faut renforcer les outils de remontée des besoins de formation.

Alors qu'ils sont censés être la pierre angulaire de tout le système, **les Entretiens Individuels Formation ne fonctionnent toujours pas comme ils devraient,** après quatorze ans d'existence ! Pour SUD-rail, cela confirme la nécessité de redéfinir leur fonctionnement, les moyens qui y sont dédiés.

Nous maintenons notre opinion sur le fait que **les E.I.F. ne devraient pas être menés par les supérieur(e)s hiérarchiques de l'agent.** Nous pensons qu'il serait plus judicieux d'en laisser la charge à des agents d'encadrement dont la mission serait liée à la formation professionnelle.

Quels que soient les agents chargé(e)s d'effectuer les E.I.F., un certain nombre d'éléments doivent être pris en compte, bien mieux que jusqu'à présent.

- **La tenue des réunions collectives de préparation doit être systématisée.** Elles permettent d'expliquer les enjeux des E.I.F., les objectifs et l'expression collective des besoins de formation. Prévu dans le précédent accord, ces réunions n'ont quasiment pas été mises en œuvre.

- **La date des entretiens doit être choisie avec soin ;** en effet, selon celle-ci, les formations retenues ne pourront être inscrites au S.P.F. qu'avec une année supplémentaire de décalage.
- Les entretiens ne doivent pas se dérouler sur le lieu de production, **l'agent chargé de mener l'entretien doit disposer de locaux adéquats et aussi de documents** permettant de répondre aux demandes.
- **Tous les protagonistes d'un E.I.F. doivent être dégagés de la production, remplacés sur leur poste de travail.** Ce n'est toujours pas le cas dans nombre d'établissements aujourd'hui !
- **La formation des agents chargés de mener les E.I.F. doit être régulièrement renouvelée.**
- Ces derniers doivent **disposer de temps pour mener les entretiens** : la préparation, la réalisation, la restitution, tout cela doit être **intégré dans la charge de travail du poste.**

Le nouveau texte avec l'introduction du rendez-vous professionnel minore totalement les outils spécifiques de remontée des besoins en matière de formation définis en 2002 : l'entretien individuel formation, le questionnaire formation, la réunion collective formation, mais aussi le conseil et l'orientation professionnelle.

Les Coordinateurs Formation (COFO) : encore en attente de mesures concrètes !

Les COFO sont souvent perçu-e-s, par la direction et par les agents, comme des relais administratifs (envois, et annulations, des convocations). Leur rôle décisionnel (choix des formations, conception du S.P.F., ...) n'est pas assez affirmé. Il y a confusion avec les rôles dévolus aux U.O./U.P.

Enfin, souvent, ils/elles ne disposent pas des informations voulues pour répondre aux demandes des agents.

SUD-rail préconise la mise en place de « pôle formation » en établissement, regroupant le/la COFO (qui ne doit pas avoir d'autres tâches), un-e second-e COFO dans les établissements de plus de 800 agents, un-e assistant-e administratif/ve. Ce pôle doit travailler en lien avec les « assistant-e-s » des U.O./U.P. chargés de suivre la formation.

L'accord soumis à signature en reste aux déclarations d'intention non suivies d'effet des précédents textes : « affirmation du rôle du coordinateur-formation en matière d'orientation professionnelle des agents, et d'analyse de leurs besoins de formation. L'entreprise veillera, sur la durée de l'accord, à améliorer les conditions d'exercice de cette fonction ». Ce n'est pas suffisant pour SUD-rail, il faut des engagements précis !

Les menaces sur les centres de formation

Les centres de formation SNCF sont en pleine restructuration, du fait de l'accentuation de la gestion par activités. La « spécialisation » des pôles formation a des **conséquences négatives pour les agents formé-e-s et pour le personnel des pôles.**

Sous l'effet conjugué de l'arrêté aptitude et des directives européennes, la SNCF ouvre actuellement ses centres de formation aux entreprises concurrentes. C'est le cas de l'Unité de

Formation Traction de Rennes où des conducteurs de CFTA Cargo sont en formation depuis mi-mars.

Par ailleurs, la direction SNCF veut engager une démarche de certification des centres de formation. L'accord indique que « ces travaux pourront être repris dans le cadre du projet européen Qualiform initié par la SNCF qui a pour objectif de créer un cadre de référence en ingénierie de formation dans le domaine ferroviaire ».

Ainsi, d'autres entreprises européennes participant à « Qualiform » pourront elles aussi, ouvrir et faire certifier des centres de formation ferroviaires, qui seront habilités à délivrer les attestations de formation prévues réglementairement. Cette perspective est clairement reprise dans l'accord ; SUD-rail ne peut cautionner une telle orientation.

Plus de pouvoirs aux activités, un rôle amoindri pour R.H. qui devrait assurer l'unicité de traitement entre tous les cheminot-e-s !

Formellement, c'est la direction R.H. qui négocie l'accord, qui s'engage par sa signature. Mais ce sont les directions d'activité qui l'appliquent ensuite ... parfois de manière assez particulière ! Avec ce nouvel accord, chaque direction d'activité définira les actions qui feront partie du plan de formation et celles qui dépendront du « *Droit Individuel à la Formation* » donc susceptibles de se faire hors temps de travail.

SUD-rail craint qu'il y ait là une dérive importante vers une utilisation maximale des possibilités offertes aux patrons par l'accord national interprofessionnel signée par le MEDEF et CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC.

Quelles formations, combien de stages, combien d'heures de formation vont ainsi être « proposées » hors du temps de travail ? L'accord tente d'en limiter la portée mais il ne garantit strictement rien !

L'accord interprofessionnel d'octobre 2003

Après consultation de leurs adhérent-e-s, les syndicats SUD-rail se sont prononcés : 60,41% des mandats pour la signature, représentant 63% de nos syndicats. La majorité s'est exprimée pour l'écriture proposée, mais beaucoup pensent par contre que la direction n'aura pas les moyens de la mise en œuvre et de ce fait la consultation n'a pas recueilli les 2/3 des mandats indispensables.

Cela fait partie des valeurs fondamentales de SUD-rail : nous n'engageons la signature de l'organisation que dès lors qu'une forte majorité se dégage en ce sens ; une majorité des 2/3, tant en nombre de mandats d'adhérent-e-s, tant qu'en nombre de syndicats. C'est à nos yeux quelque chose d'indispensable pour éviter des signatures mal acceptées.

C'est aussi la certitude que lorsque SUD-rail appose sa signature c'est sur la base d'une décision partagée au sein de la fédération, et avec une forte volonté de faire vivre l'accord signé. C'est ce que nous avons fait plusieurs fois, à travers les précédents accords formation, mais aussi avec l'accord « insertion des travailleurs handicapés », les accords « départs anticipés » et « prévoyance » pour les contractuels, ...

Notre position est claire, la balle est dans le camp de la direction.

Poursuivre les discussions, notamment sur les points qui font blocage, est toujours possible si elle souhaite un accord avec un nombre important d'organisations syndicales.

Cet accord **crée effectivement un droit individuel** (20 heures de formation par an, par salarié, cumulable sur six ans) qui n'existait pas. Mais l'existence sur le papier d'un droit n'a d'intérêt que si on s'intéresse à ses conditions d'exercice.

Or, Ces heures de formation peuvent se réalisées sur le temps de travail ... ou en dehors ! Le MEDEF et les cinq confédérations ont prévu que pouvait être concernées par cette mesure les actions de formation relevant de l'une des catégories suivantes :

Les actions de **promotion**, les actions d'**acquisition**, d'**entretien et de perfectionnement des connaissances** et les actions ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle.

De même, l'accord prévoit que parmi les actions retenue dans le plan de formation de l'entreprise, celles dites de « **développement des compétences** » puissent aussi se dérouler hors temps de travail, **à concurrence de 80 heures par an et par salarié.**

Ces heures sont rémunérées par une **allocation de formation équivalente à 50%** de la rémunération nette. Cette allocation n'est **pas soumise aux cotisations patronales et salariales**, ces heures ne sont **pas payées en heures supplémentaires.**

Le total cumulé des actions de formation hors temps de travail est fixé à 80 heures par an pour chaque salarié. Voilà sans doute l'innovation majeure de l'accord signé par le patronat et les confédérations syndicales : Jusqu'à concurrence de 80 heures par an, un salarié peut voir ses heures de formation s'effectuer en dehors de son temps de travail, non payées en heures supplémentaires et même seulement à 50% du taux normal !

Des effets néfastes en partie limités à la SNCF

Au cours des négociations, nous avons pu limiter le champ des formations « hors temps de travail » à la SNCF, par rapport aux possibilités laissées par l'accord interprofessionnel. Mais le chapitre 4 reprend tout de même une **liste des formations pouvant dorénavant se dérouler hors temps de travail :**

- ◆ *Les formations liées au développement personnel dès lors qu'elles ne sont pas indispensables à la tenue du poste (conduite de réunion, prise de parole en public, gestion du temps, expression, langues...)*
- ◆ *Les formations bureautiques et nouvelles technologies*
- ◆ *Les remises à niveau en connaissances générales ou techniques (maths, français, électricité, mécanique...), les formations complémentaires de l'enseignement supérieur,...*
- ◆ *Les formations préparatoires à l'entrée dans un dispositif visant une qualification supérieure (Préparation à la validation des pré requis pour l'entrée dans le cycle de formation d'accès à E, d'accès à cadre voie rapide...).*

Chaque Activité ou domaine déclinera ces catégories pour les actions de formation correspondant à ses métiers ...

Les formations visant à une promotion (dispositif A sur B, formation d'accès à E, « voie rapide » cadre), les formations de perfectionnement aux techniques professionnelles liées à l'emploi occupé ont pu être retirées de celles prévues hors temps de travail. Mais l'application, même partielle, au sein de la SNCF de cet accord largement inspiré par le MEDEF est un recul que ne peut cautionner SUD-rail.