

Résolution « plan de formation 2019 »

Année après année, nous observons que les dossiers de formation présentés par la direction ne permettent pas d'informer de façon satisfaisante les élus ainsi que la commission formation du CE DO Sud.

Le plan de formation 2019 ne fait pas exception et ce alors qu'il devrait logiquement approfondir les orientations formation avec des données et beaucoup plus d'informations concrètes.

Nous rappelons que la formation des salariés est une obligation légale qui incombe à l'employeur.

L'article L6321-1 du code du travail précise que "l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme".

Aussi, nous attendons des éléments beaucoup plus précis qui démontrent que l'entreprise investit et met en œuvre les moyens suffisants pour accompagner les salariés et donc une amélioration en profondeur des documents qui nous sont fournis.

Nous constatons notamment :

- des données trop générales sur l'accès des salariés aux formations ne permettant pas d'identifier les catégories qui en bénéficient le plus ou le moins.
- Nous déplorons qu'un certain nombre d'actions présentées à tort comme des dispositifs de formation n'aient qu'une qualité de développement des compétences faible ou inexistante ex : séances d'information, séminaires... venant alimenter massivement le nombre d'heures formation présentés dans le plan et dans les bilans. Nous vous rappelons qu'une action de formation (Art. L.6313-2) se définit comme :

- un processus pédagogique permettant l'atteinte d'un objectif professionnel
- Elle fait l'objet de modalités d'apprentissage identifiées pouvant comprendre des séquences de positionnement pédagogique, de formation et d'accompagnement de la personne qui suit l'action, dont les acquis sont évalués
- Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.
- Elle peut être réalisée en situation de travail.

- aucune précision sur les typologies d'actions formatives proposées : présentiel, distanciel, ou accompagnement individualisé.

On reste dans une quantification figée, limitée au nombre d'heures qui n'intègre pas les coûts des dispositifs ni ne fournit aucune projection qualitative ni explication sur l'ingénierie des moyens mis à disposition pour développer les compétences et permettre à chaque salarié d'être acteur de son parcours professionnel.

De ces lacunes et imprécisions dans le plan de formation, le bilan annuel formation ne peut produire une évaluation crédible et utile et donc rend le dialogue social très insatisfaisant.

Nous, élus, voulons voir apparaître dans les futurs documents relatifs à la formation :

- une véritable étude détaillée faisant état de l'accessibilité des salariés à la formation et pas un simple taux qui masque les inégalités d'accès aux dispositifs en place.
- un bilan précis des salariés n'ayant pas bénéficié de formations depuis 1 an et depuis 3 ans
- des catégories de formation systématiquement déclinées par genre et par catégorie CCNT
- des indicateurs tangibles permettant de mesurer l'efficacité des contenus pédagogiques
- une vision globale puis par ES du nombre d'heures de formations de catégorie 1 et de catégorie 2 (catégorie 1 = maintien/adaptation au poste de travail ; catégorie 2 = développement des compétences)
- le retrait immédiat du plan de développement des compétences et du bilan formation des programmes d'information de la stratégie ou de l'évolution des offres de l'entreprise qui relèvent plus de la communication que de la formation (ceci relève de la catégorie 1)
- le programme détaillé des actions destinées à former les salariés aux métiers de demain
- Un état des lieux exhaustif des formations digitales suivies ainsi que des moyens mis à disposition (matériel, lieux)
- Une mesure de l'accompagnement individualisé sur le poste de travail

Aujourd'hui, nous ne disposons pas de tous les éléments nécessaires nous permettant d'apprécier :

- 1 que tous les salariés par ES bénéficient d'un égal accès à la formation
- 2 que les dispositifs actuels de formation sont efficaces

Aussi nous demandons une refonte complète des dossiers formation présentés en CE.