



Avis sur la note d'orientation annuelle pour la Formation Professionnelle 2025

Avis sur le projet de Plan de Développement des Compétences 2025

Le plan de développement des compétences 2025 reste dans la continuité de celui présenté depuis plusieurs années, notamment depuis la mise en œuvre formelle de la « transformation », qui autorisait un effort financier supplémentaire en matière de formation.

Les élus du CSEC saluent la qualité du document et en particulier les annexes détaillées mises à disposition des élus au périmètre de leurs instances respectives.

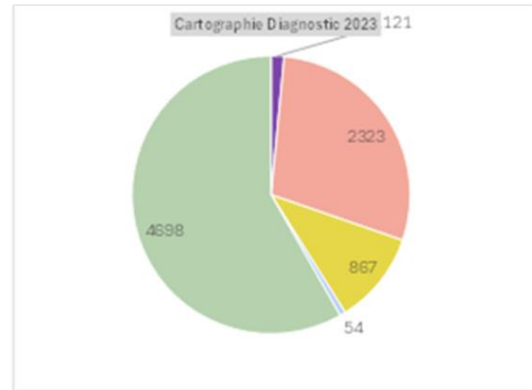
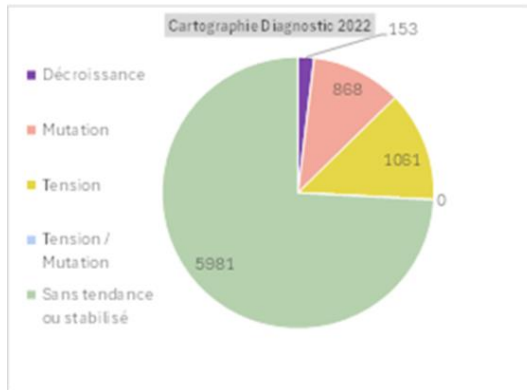
Toutefois, il serait utile que chaque formation envisagée puisse être identifiée dans l'un des 7 grands axes correspondants.

Le plan de formation reste ambitieux, à 7,3M€ de budget et 217.000 heures de formation prévues. Toutefois, on constate que le budget est en baisse de 7% et le nombre d'heures de formation de 16% par rapport au PDC 2024. Nous avons souligné l'ambition du PDC 2024 qui nous semblait difficilement atteignable. 2025 se montre plus raisonnable.

Les 7 grands axes de formation identifiés en 2025 ont certainement des liens, mais ceux-ci n'apparaissent pas évidents. A titre d'exemple l'axe 1 « Accompagner le déploiement ou la généralisation de solutions technologiques innovantes » inclut-il des formations d'accompagnement à la conduite du changement pour le management ? Ou celles-ci sont-elles prévues dans l'axe 5 « Poursuivre la construction d'une culture managériale », ou encore dans l'axe 7 « Contribuer à la santé et à la QVT » ? Il est d'autant plus nécessaire d'identifier ces liens que l'axe 1 est prégnant : 45% du budget.

L'autre grand questionnement porte sur les apports de la formation à la mobilité professionnelle, en particulier au regard des enseignements du Diagnostic de l'emploi. En 2024, plus de 2.300 salariés (contre 868 en 2022/2023) sont concernés par des emplois en mutation qui nécessiteront certainement des efforts de formation particuliers. Or, il n'est pas possible à ce stade d'évaluer l'adéquation de l'effort de formation aux mutations des compétences. La question essentielle à laquelle doit répondre la formation est : dans quelle mesure l'UFTV est sollicitée et répond aux objectifs de la GPEPP de FTV ?

A ce titre, les élus préconisent de créer un grand axe pérenne d'une année sur l'autre « évolution / mutation des métiers » pour permettre de souligner le lien entre Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, diagnostic de l'emploi et plan de développement des compétences.



Extrait du rapport 3E

Le PDC ne peut non plus être analysé en dehors du contexte budgétaire et institutionnel qui dure maintenant depuis plus d'un an, et qui entraîne aussi des prévisions de réduction d'effectifs.

Il semblerait que la non adoption du COM n'entraîne pas de modification majeure de la note d'orientations ou du PDC. C'est la démonstration que quoi qu'il arrive, budget ou pas, et quoi qu'il en coûte, FTV est engagée dans un processus de transformation. Cela rend encore plus nécessaire de réfléchir à des processus et à la formation des salariés en situation de changement profond de l'organisation, des technologies utilisées et des méthodes de management.

Enfin, compte tenu des bouleversements possibles découlant de l'usage de l'intelligence artificielle générative, et la présentation qui en est faite dans le PDC, il nous semble que 2025, malgré le discours de la direction se voulant rassurant, sera l'année de la mise en œuvre d'applicatifs, voire de méthodes de travail, en lien direct avec l'implémentation de solutions IA.

Nous rappelons qu'un tel projet peut avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail, et compte tenu de son ampleur possible, nous ne pouvons pas nous contenter d'une consultation classique. Une concertation en amont doit être menée, car ce bouleversement touchera à la fois la politique de formation et le développement des compétences, l'organisation du travail, les volumes d'effectifs, voire la nature même de certains métiers.

S'agissant de nos préconisations pour l'année 2025, nous souhaitons un renforcement de la publicité des offres de formation, et la direction doit redynamiser au niveau du management la nécessité de la formation.

De plus, nous réitérons nos demandes formulées dans l'avis concernant le projet de PDC 2024 (capacité de l'UFTV, capacités des filières RH et managériales à se mobiliser tout au long de la vie du PDC, transmission des compétences, pas de déploiement d'outil non stabilisé, etc.), avec un risque encore accru de disponibilité des stagiaires en raison de la hausse probable de la charge de travail et de la baisse souhaitée, par la direction, des ETP dès 2025.

Avis voté à l'unanimité des 25 votants.

Les organisations syndicales CGT, FO, CFDT et SNJ s'associent

Paris, le 11 décembre 2024