



**Déclaration des élus et représentants FO
au CSEC de Safran Electronics & Defense
relative au plan prévisionnel de formation pour 2020**

En préambule, les membres FO du CSEC remercient la commission Formation / GPEC pour ses travaux et son avis.

Concernant le plan prévisionnel de formation, la catastrophe sanitaire que nous traversons avec la pandémie de coronavirus et la crise économique qui en découle, amène la société à réorienter les priorités de formation pour l'année 2020 et à revoir à la baisse le budget de formation.

Si le peu de visibilité sur l'avenir de nos différents marchés et le niveau d'incertitude élevé compliquent la détermination des besoins de formation à venir, la transformation numérique de notre société reste d'actualité et nécessite bien d'y consacrer près du quart des heures de formation, notamment pour l'appropriation du nouvel outil myPLM par le personnel concerné.

Cet investissement ne doit toutefois pas se faire au détriment de formations, qui pour FO, sont indispensables. **Il est ainsi primordial que le paquet soit mis sur les formations accompagnant les reconversions des salariés** afin de préserver nos emplois et les savoir-faire de l'entreprise. Au-delà des bilans de compétences nécessaires, nous attendons que les salariés qui vont changer de métier puissent bénéficier de réels parcours de formation, diplômants, certifiants ou qualifiants.

Toujours dans ce contexte d'adaptation de charge, certains salariés sont amenés à former d'autres collègues devant changer d'activité voire de métier. Nous demandons que ces salariés, prenant une casquette de formateur, puissent être accompagnés sur le métier de formateur et, à minima, sur la gestion d'un groupe en formation.

Le plan prévisionnel pour 2020 affiche comme l'une des priorités de formation, le « développement d'une culture managériale ». A ce sujet, FO rappelle sa demande d'une formation systématique au management pour tous les « primo-encadrants », cadres comme non cadres. Et dans ce contexte particulier, où pour certains salariés des symptômes de stress post-traumatique liés au Covid-19 et à la période de confinement sont malheureusement à prévoir, nous demandons de mettre en œuvre des formations à destination des managers pour la gestion du travail à distance et l'anticipation des risques psycho-sociaux.

Ensuite s'agissant des enjeux liés à la cybersécurité, nous partageons la remarque de la commission qu'il constitue un enjeu important pour notre société et qu'un effort de formation doit y être porté.

Au sujet du recours au dispositif renforcé de formation du Fonds National de l'Emploi (FNE-Formation), afin d'inciter plus de salariés au chômage partiel à se former pendant la période d'inactivité, nous réitérons notre demande de complément par l'entreprise de la rémunération à 100 % pendant les heures de formations. L'Etat prenant à sa charge l'intégralité des coûts pédagogiques, des coûts d'hébergement et de transport ainsi qu'une part importante de l'indemnité d'activité partielle, notre société doit faire cet effort largement à sa portée !

Par ailleurs, afin de mettre à profit cette période de baisse d'activité, nous demandons à ce que notre entreprise s'empare pleinement (dès lors que les décrets d'application seront publiés) du dispositif de **reconversion ou de promotion par l'alternance** (dit « Pro-A »). Cela permettrait aux salariés volontaires de se former ou de faire valider leurs acquis de l'expérience, pour changer de métier ou pour bénéficier d'une promotion sociale et obtenir une qualification pouvant aller jusqu'à la licence.

Sur le budget révisé à la baisse pour 2020, considérant que la formation est une dépense utile et un élément essentiel à la compétitivité de notre entreprise, nous demandons, comme l'invite la commission GPEC-Formation, que les effets de la crise sanitaire soient neutralisés sur l'effort de formation et que la part inutilisée du budget prévu en mars 2020 soit reportée en supplément pour l'année 2021.

Enfin et alors même que des salariés devraient bénéficier de mesures incitatives précipitant leur départ à la retraite en 2021, les membres **FO** rappellent que la formation de préparation à la retraite déclinée par l'Université Safran est très appréciée par les salariés dits « sénior » et ils tiennent à ce qu'elle soit toujours proposée, aux cadres comme aux salariés non cadres, dans les mois qui précèdent le départ à la retraite.

En conclusion, les élus **FO** rejoignent la recommandation de la commission Formation / GPEC et remettent sur le plan prévisionnel de formation pour 2020 un avis positif avec les réserves mentionnées.

Le 24 juin 2020
Les élus et les représentants **FO** au CSEC