

CHAPITRE III

FORMATION

Art. 1 Objectifs

Tous les agents de HR Rail, mis ou non à la disposition d'Infrabel ou de la SNCB, doivent recevoir la formation nécessaire leur permettant:

- d'acquérir et de conserver l'ensemble des compétences requises pour exercer la totalité des attributions qui leur sont confiées;
- de faire face aux changements et de s'adapter en permanence à l'évolution des Chemins de fer belges, ainsi qu'aux exigences de leur poste de travail;
- de se promouvoir dans les sociétés des Chemins de fer belges et d'y poursuivre harmonieusement leur carrière.

Art. 2 Compétences

Par l'intermédiaire du Conseil National de la Formation, HR Rail est responsable de la coordination de la concertation sociale en matière de formation.

Chaque société détermine ses propres besoins de formation et peut à cet effet faire appel à l'expertise d'HR Rail.

Chaque société détermine sa propre politique en matière de formation et de développement et organise ses propres formations professionnelles spécifiques.

Pour chaque formation pour laquelle un plan de formation doit être soumis au Conseil National de la Formation, la SNCB et Infrabel informent HR Rail qui veille à la cohérence avec la réglementation et apporte son expertise en la matière.

HR Rail se charge de la formation transversale du personnel statutaire et non-statutaire des Chemins de fer belges.

HR Rail est responsable de l'organisation des cours préparatoires aux épreuves transitoires et de sélection. La SNCB et Infrabel mettent à disposition les formateurs et les contenus si nécessaire.

HR Rail peut, sur demande de la SNCB ou d'Infrabel, faire appel à des conseillers en formation afin d'établir des plans de développement personnel.

Art. 3 Classification

Les formations se répartissent en deux groupes:

A. les formations obligatoires

- *la formation professionnelle de base*
 - *la formation fondamentale*: dispensée durant le stage ou l'essai, elle a pour objectif de permettre à l'agent d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de son activité professionnelle;
 - *la formation de retour*: combinée ou non avec une formation locale, doit permettre à l'agent de prendre à nouveau connaissance des compétences de base nécessaires à l'exercice de son activité professionnelle;
 - *la formation locale*: est mise en œuvre par le responsable local afin de familiariser l'agent avec les installations qu'il sera appelé à desservir, ainsi qu'avec les méthodes et les outils de travail qu'il devra employer.
- *la formation permanente*

a pour but de conserver, d'entretenir, d'améliorer et de compléter les connaissances professionnelles nécessaires à l'exercice du métier et acquises précédemment.
- *la formation complémentaire*

est organisée lorsque des évolutions quelconques (nouvelles activités, nouvelles méthodes de travail, nouveaux modes de fonctionnement, etc.), se produisent au sein du poste de travail de l'agent.

 - *la formation d'insertion dans les Chemins de fer belges*

a pour but d'intégrer un nouvel agent dans les sociétés des Chemins de fer belges et de le familiariser à leurs modes d'organisation et de fonctionnement.
 - *les formations obligatoires en langues*

ont pour but de permettre à l'agent de communiquer, de manière écrite et/ou orale, dans une autre langue que sa langue maternelle dans des situations spécifiques propres à l'environnement de travail.

B. les formations facultatives

Appartiennent à ce groupe:

- *la formation de perfectionnement*
Il s'agit d'une formation grâce à laquelle l'agent est censé parfaire l'exécution de son service.
- *la formation de requalification*
Cette formation à laquelle l'agent participe volontairement ouvre l'accès à un autre grade que celui dont il est titulaire.
- *la formation de préparation aux épreuves*
Il s'agit de séances de travail et de révisions préparatoires à certaines épreuves de régularisation ou de promotion.
- *les formations en bureautique*
Ces formations ont pour but de familiariser l'agent à l'utilisation de logiciels bureautiques.
- *les formations facultatives en langues*
Ces formations ont pour but de permettre à l'agent de communiquer dans une autre langue que sa langue maternelle, de manière écrite et/ou orale, dans des situations spécifiques propres à l'environnement de travail.
- *le développement en management*
Cette formation a pour but de permettre à l'agent de développer ses compétences en management.

Art. 4 Plans d'enseignement

La réalisation des différentes étapes des formations est encadrée par un plan d'enseignement.

Le plan d'enseignement décrit le contenu de la formation, l'importance de cette matière par rapport au métier, aux objectifs d'apprentissage, aux moyens et aux méthodes d'apprentissage, ainsi qu'aux moments et aux méthodes d'évaluation.

Chaque plan d'enseignement est examiné par le Conseil national de la formation et soumis à l'avis de la Commission paritaire nationale.