

Résolution Branche transports publics

« La pénurie de main-d'œuvre dans les transports publics est une réalité »

On parle de pénurie de main-d'œuvre lorsque le nombre de postes à pourvoir est supérieur au nombre de personnes qualifiées disponibles. Dans le secteur des transports publics (TP) également, la situation est tendue dans de nombreuses catégories professionnelles en matière d'effectifs, de préservation des connaissances et de recrutement : un grand nombre d'employés expérimentés prendront leur retraite au cours des prochaines années et devront être remplacés. Il y a un risque que les connaissances en matière de TP continuent à s'éroder. Parallèlement, les métiers évoluent en raison de la numérisation croissante. L'avantage des TP est qu'ils jouent un rôle central dans la lutte contre le réchauffement climatique, ce qui ouvre de très bonnes perspectives d'emploi, c'est-à-dire que les TP ont besoin de plus de spécialistes.

- **Au niveau politique :**

- Les commanditaires octroient les moyens financiers nécessaires au développement du personnel et à la promotion de conditions de travail attractives et modernes comme pilier majeur
- La formation professionnelle ainsi que la formation supérieure doivent être renforcées en faisant activement connaître les offres de formation TP existantes et nouvelles dans le paysage de la formation

- **Dans la branche TP :**

- Soutenir le recrutement par des offensives de main-d'œuvre qualifiée, en commençant par la formation professionnelle, en passant par la deuxième formation et en allant jusqu'aux cours dans le domaine technique (système ferroviaire, production ferroviaire, matériel roulant, infrastructure)

- **Entreprises et partenaires sociaux :**

- Augmenter l'attractivité des métiers TP en offrant à de nouveaux segments (changements de carrière, femmes, étudiants) une meilleure conciliation travail-famille et d'excellentes conditions CCT
- Faire appel à des coachs d'expérience et de savoir (personnes clé), afin de préserver les connaissances en matière de TP dans tous les domaines
- Les TP ont besoin de davantage de postes fixes avec des perspectives de carrière (fidélisation). Développer le potentiel et renforcer l'employabilité avec de la formation et du perfectionnement
- Réduire les fluctuations grâce à un leadership respectueux