

compte-rendu

audience du 12 décembre

Montreuil le 13 décembre 2012

Une pétition
nationale des
Cadres et Agents
de Maîtrise, qui
doit s'ancrer
dans nos réalités
revendicatives
quotidiennes,
régionales et
locales...

Hier, 12 décembre 2012, nous avons remis les pétitions signées par plus de 10 000 cheminots de l'encadrement collectées par l'UFCM-CGT, à la direction de l'entreprise.

Guillaume Pépy étant en campagne électorale, c'est François Nogué qui représentait la direction de l'EPIC, accompagné par trois assesseurs.

La rencontre s'est tenue de 15h à presque 18h sans épuiser l'ordre du jour repris par le tract distribué massivement le 11 décembre, sur l'ensemble du territoire national.

Elle s'est déroulée dans une ambiance assez sereine, même si la direction est apparue gênée sur certains sujets tels que, les stratégies de contournement de la barrière d'âge pour le recrutement, la justification de SNCF Interservices, les externalisations et le rôle transverse et prescripteur de la DRH de l'EPIC.

La direction a toutefois tenté de cantonner les discussions sur le périmètre des Cadres, nous obligeant à recentrer celles-ci sur les deux collèges, Cadres et Maîtrises.

Les sujets du statut, de la DRH Groupe et des Espaces Mobilité Emploi et de l'Espace Développement Cadres ont été abordés.

En ce qui concerne le statut devant être la référence d'emploi et de recrutement à la SNCF, François Nogué a convenu que tout recrutement avant 30 ans devait se faire aux conditions statutaires actuelles, tout en reconnaissant que certains cas particuliers pouvaient exister.

Devant les exemples soulevés, et ses objectifs de recrutement (50 % de Cadres et 30 % de Maîtrises hors statut), il a affirmé qu'aucune stratégie RH de recrutement par contournement de la barrière d'âge n'existait, tout en convenant qu'un examen plus précis devait être réalisé sur certaines fonctions ou activités.

Il a toutefois soulevé les problématiques particulières relatives à la faible attractivité de certains métiers, pour lesquels l'entreprise souhaitait recruter des jeunes Cadres. Nous lui avons rappelé que des groupes de travail traitant de ce sujet avaient été mis en place en 2007, abandonnés par l'entreprise en 2008, et sur lesquels nous étions prêts à discuter (cursus jeune, jeunes cadres, attachés, niveau de rémunération, périodes d'essai).

La problématique du déroulement de carrière a été abordée partiellement lors de cette partie. **François Nogué nous informant d'une stratégie RH nationale assumée de limitation des mobilités ayant pour effet de ralentir le déroulement en qualification, au profit des avancements en position de rémunération et en niveau, annonçant l'évolution de la règle d'accession à la qualification supérieure.**



L'UFCM-CGT est particulièrement attentive à la prise en compte de la dimension territoriale du déroulement de carrière des cheminots, notamment des Cadres et Agents de Maîtrise et suivra de très près l'évolution de ce dossier.

Il conteste par contre, le blocage des avancements par des recrutements importants de jeunes Cadres et confirme l'importance des flux de nominations Cadres, par 1000 passages annuels des qualifications E sur F.

Il dément également l'augmentation du recrutement de contractuel(le)s se retranchant derrière des chiffres globaux interdisant toute approche par métiers ou activités. Cette dernière assertion est par ailleurs contredite par sa volonté affichée de recruter des personnels hors statut.

Cette situation et le ressenti des agents renvoient à la politique salariale de l'entreprise et au pouvoir d'achat, pour lesquels nous devons inviter les Cheminots de l'encadrement à l'action.

Poussé dans ses retranchements par notre délégation, **François Nogué a toutefois confirmé qu'une comparaison du niveau de rémunération de la qualification F avec celle d'autres grilles, notamment celle de la métallurgie, amenait l'entreprise à constater que la qualification F correspondait plus à la tranche supérieure de la Maîtrise.**

Quid du statut de Cadre pour nos collègues de cette qualification ? Un sujet majeur qui traduit une réorientation de la stratégie de l'entreprise vis-à-vis de la grille salariale, qui aurait des conséquences pour l'ensemble des Agents de Maîtrise et des Cadres et que nous devons traiter avec les cheminotes et cheminots de l'encadrement.

En ce qui concerne la sous-traitance, François Nogué a indiqué qu'aucune stratégie de transfert massif de charge et de savoir-faire n'était mise en place sur l'EPIC.

Devant les nombreux exemples que nous lui avons transmis, et notamment la stratégie d'externalisation de l'Ingenierie, l'UFCM-CGT a obtenu de faire un état des lieux sur ce point, dont nous rediscuterons lors d'une prochaine rencontre. Il a déclaré que nous aurions des difficultés à le culpabiliser sur ce sujet, nous lui avons répondu qu'il s'agissait avant tout pour nous, de le responsabiliser.

Sur le sujet des Espaces Mobilité Emploi (EME) et Espace de Développement des Cadres (EDC), la direction a présenté une situation particulièrement éloignée des ressentis terrain que nous avons pu récolter durant les six mois de déploiement pour présenter la pétition.

Bien que nous ne soyons pas en accord sur la lecture faite, **la direction est favorable à la réalisation d'un bilan analytique et rétrospectif de l'EDC et des EME.** Une occasion pour l'UFCM-CGT de concevoir et porter un projet de dispositif de gestion des parcours et des compétences professionnels alternatifs.

Enfin, nous avons abordé le sujet de la filiale SNCF InterServices qui est apparue, quoiqu'en dise sa directrice, comme une épine dans le pied de la direction...

Bien en peine de justifier son existence, sa pertinence et un fonctionnement particulièrement obscur, la direction prend l'engagement d'en limiter le personnel à 150/200 agents, sans que l'on sache et comprenne sur quoi repose cette limitation.

L'UFCM-CGT est intervenue pour dire que les agents embauchés par cette structure ne le souhaitaient majoritairement pas, que ces derniers avaient l'impression d'une tromperie sur le recrutement, et que la convention collective nationale des transports routiers paraissait particulièrement inappropriée à la prestation de prêt de main d'œuvre tel que le faisait cette filiale.

Nous contestons cette mise en place, et l'UFCM-CGT a demandé que toute personne travaillant au sein de l'EPIC soit couverte par le statut ou les dispositions du RH0254.

L'ensemble des problématiques posé par ce sujet a amené François Nogué à proposer l'ouverture de discussions destinées dans un premier temps, à faire un état des lieux et de poursuivre nos discussions.

Devant l'ordre du jour non épuisé, l'UFCM-CGT a poussé la direction à tenir une nouvelle rencontre le 8 janvier prochain, où nous aborderons les sujets du déroulement de carrière, de la qualité de la production et de la liberté d'expression et des sujets de ce jour qui le nécessitent.

D'ores et déjà, les réponses de la direction démontrent que nous devons amplifier le déploiement vers les Cadres et Maîtrises de l'EPIC et de travailler à des états des lieux précis sur l'emploi, les conditions sociales appliquées et les conditions de travail.

Audience du 12 décembre 2012, l'UFCM-CGT a obtenu :

- Un état des lieux des sous-traitances et externalisations,
- Un examen précis des conditions de recrutement,
- La réalisation d'un bilan analytique et rétrospectif partagé de l'EDC et des EME,
- L'organisation d'une prochaine réunion le 8 janvier prochain,
- La possibilité d'ouverture de discussions exploratoires sur les conditions de recrutement des Cadres et Agents de Maîtrise.

D'ores et déjà, des états des lieux régionaux et d'établissements doivent être organisés pour alimenter la démarche. Des suites de la pétition nationale des Cadres et Agents de Maîtrise doivent maintenant s'ancrer dans nos réalités revendicatives quotidiennes, régionales et locales.