



## DISPOSITIF EXPÉRIMENTAL QUALIFIANT AGENCES PAIE ET FAMILLE

# DE QUOI S'AGIT-IL ?

**La Direction des Agences Paie et Famille a présenté, le lundi 27 Juin 2016, un nouveau dispositif d'accès à la qualification E et au-delà, sans consultation des Instances de Représentation du Personnel et, en dehors des dispositions de l'accord formation, comme l'examen de TAD-RH (Technicien Administratif RH).**

### UN DISPOSITIF EN TROMPE L'ŒIL !

Dans la continuité d'abandon d'ouverture d'examen d'accès à la qualification dans la fonction RH, la Direction engage des démarches de formation externe en école via des sélections drastiques du personnel.

Attrayant pour certains, discriminant pour d'autres, ce nouveau dispositif est une combinaison de plusieurs règlements (reconnaissance de diplômes acquis en cours de carrière, alternance, déroulement des parcours d'attachés), mais surtout l'acte de mise à mort des examens d'accès à E qui existaient pour la fonction RH (TAD-RH) et de la libre inscription à un examen qualifiant.

Les éléments de constitution sont simples :

- Couvrir des besoins estimés entre 10 et 15 agents de qualification E par an, en limitant le nombre de candidats par une procédure de détection des capacités à la réussite.
- Laisser l'ensemble du processus à la seule main de la Direction, au travers de la ligne managériale de proximité, chargée de la détection.
- Supprimer le droit des salariés de disposer de leur avenir professionnel.
- Réduire les coûts de la formation professionnelle au plus petit besoin estimé.
- Préparer la filialisation ou l'externalisation des métiers.
- Externaliser la formation professionnelle au détriment de nos campus RH.

### DISPOSITIF DE DETECTION MANAGERIAL : LES DIRIGEANTS DE PROXIMITE, SEULS CONTRE TOUS !

Les DPX devraient, dans ce dispositif, garantir la promotion, tout en expliquant les raisons de leurs choix.

Ce sont eux, qui devraient formuler des propositions en fonction des aptitudes qu'ils devront identifier pour certains de leurs agents (de la qualification B à D).



Les agents ayant validé des prérequis (un, deux ou trois), lors des précédentes sessions, entreraient de fait dans la phase de détection, sauf avis contraire du manager et, sans être pour autant assurés d'intégrer la formation. La deuxième étape de sélection serait faite cette fois ci par l'école elle-même, pour qui les prérequis n'ont aucune valeur en externe.

### **IDENTIFICATION/SELECTION DES CANDIDATS DEBUT DU VOYAGE AU LONG COURS...**

Outre la détection managériale, le parcours d'accès à la formation se poursuivrait par des entretiens complémentaires (RRH-Conseiller Carrière), l'élaboration d'un projet professionnel et les aptitudes à exercer un poste de manager et accepter la mobilité.

*N'oublions pas que la mobilité, dans ce cas de figure, se pense sur le Territoire National, nouveau périmètre issu de la réforme ferroviaire et des Etablissements de l'EPIC-SNCF.*

L'école sélectionnée pour assurer la formation est l'IGS-Paris, Groupe privé dédié aux formations supérieures et professionnelles, qui délivre certes, des Certifications Professionnelles, mais qui reste une société mercantile, qui réoriente l'esprit de la formation professionnelle sur des valeurs plus marchandes et pratique une pression afin d'approcher un taux de réussite maximale.

### **LE PARCOURS DU COMBATTANT !**

La formation doit durer 9 mois, dans un cursus d'alternant, qui conduira le candidat alternativement sur des séquences en école et sur un retour sur son poste de travail. Ainsi le calendrier de la formation a été établi en dehors des périodes d'établissement des feuilles de paie.

Le temps de présence en APF, sera à la fois utilisé pour la production en Agences (essentiellement sur la période de soldes !), mais aussi pour y accomplir des missions nécessaires à la constitution d'un mémoire pour la formation.

La conciliation entre production et apprentissage s'annonce très difficile à surmonter, quand on sait l'état de tension permanente de la production en APF, directement liée aux manques d'effectifs, associée à la difficulté de la réalisation d'un mémoire en plus du travail personnel d'apprentissage.

**Et quand enfin l'heure de la certification sonne, que l'examen est dans la poche, le parcours d'Attaché débute !**

En effet, l'agent certifié, va devoir une nouvelle fois entrer en probation, sur un poste de qualification E, dans un cursus d'ATT.TS d'une durée de trois ans, ponctuée, de nouveau, par des évaluations régulières pour accéder aux Positions de Rémunération correspondantes (dans le cursus d'ATTTS ceux-ci débutent sur un équivalent PR13, puis 14 et enfin 15 pour un détachement E 1 17 dans le cadre d'un bac +3).

L'agent n'en finit jamais d'être sous tension d'examen, en tout 4 ans de sélection, détection, examen, mémoire, évaluations...

*D'ailleurs cette dernière séquence est une nouvelle aubaine financière pour la Direction, qui utilise ainsi à satiété des agents sur des postes de qualification E à moindres frais durant trois ans (puisqu'un attaché est sorti des tableaux de notation mais utilisé sur un poste de DPX). C'est aussi maintenir l'agent dans un état de soumission qui pour ne pas être exclu de sa promotion se sentira devoir tout accepter.*

## QUELQUES ELEMENTS DE COMPARAISON ET DE COMPREHENSION...

Les examens de promotion interne ne sont pas suffisamment plébiscités par les agents selon la Direction. Pour la CGT les dégradations des conditions de travail en APF en sont la première raison.

Pour autant, si l'on devait comparer ce dispositif à l'examen de TAD, nous pouvons penser que ce dernier remporterait un franc succès, d'autant plus que des agents qui ont validés des PR restent en attente d'un TAD RH !

La TAD RH laisse à l'agent le choix de son évolution professionnelle, puisque l'agent est seul décisionnaire de son inscription ou non à l'examen sans sélection partielle de la part de la Direction.

Dans le cas de ce nouveau dispositif, c'est à la ligne managériale qu'incombe la responsabilité de choisir des candidats potentiels garantissant un maximum de réussite.

Ensuite, quand pour l'accès à la formation dans le cadre de l'examen de TAD, les agents devaient réussir des prérequis, au nombre de trois obligatoires au départ, pour n'être plus qu'un prérequis depuis l'an dernier, ce dernier adaptait son propre rythme. Dans ce dispositif qualifiant, le temps leur sera compté, le rythme sera soutenu, pour construire un projet professionnel, satisfaire aux divers entretiens et constituer leur dossier de Validation des Acquis Professionnels.

Enfin, une fois inscrit dans le cursus du TAD, la formation est effectuée en 6 mois (9 mois pour le dispositif qualifiant) et, les nominations à la qualification E intervenaient au fil des prises de poste, en fonction, notamment du classement des candidats à l'issue de l'examen, suivant le Tableau d'Aptitude.

**Comme déjà évoqué ci-dessus, dans le cadre de la réussite au nouveau dispositif qualifiant, c'est un retour en cursus d'attaché TS de 3 ans ! Comptez donc 4 ans de parcours au total !**

## LES FEMMES SOUS LES FEUX DE LA DISCRIMINATION...

Plusieurs facteurs discriminants vont venir percuter la situation des femmes, pourtant majoritaires dans les APF :

- Le fait que l'école soit sur Paris va limiter les possibilités pour les femmes et/ou mères de Province.
- Le coût lié à ces déplacements, qui même avec les allocations prévues dans l'accord égalité-mixité ne leur permettront pas de couvrir la totalité des frais, pour des agents de qualifications B/C ou D d'une fonction, où la rémunération reste une des plus faibles de l'entreprise.
- L'organisation nécessaire à ce déplacement, pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, risque d'être un facteur de renoncement.
- La mobilité sur l'ensemble du territoire à l'issue de la formation et au cours du cursus d'attaché, ne peut être qu'un frein supplémentaire de taille.

***Dans ces conditions quels sont les véritables choix qui restent à la disposition des femmes ?***

## UNE NOUVELLE INCISION DANS LES GARANTIES COLLECTIVES ET LA COHESION SOCIALE...

Le fait saillant dans ces nouveaux dispositifs de promotion, reste celui de l'isolement du salarié, de la personnalisation des relations professionnelles et de l'absence de garanties collectives.

L'absence de suivi, d'accompagnement, d'intervention des Organisations Syndicales dans ces nouveaux procédés, rend obscures les critères d'accès à la promotion professionnelle, tels que prévus par la direction.

Les critères de sélection sont inconnus des organisations syndicales et laissent présager une sélection injuste et une mise en difficulté certaine pour les managers assujettis à la sélection.

L'agent se trouve ainsi seul face à sa hiérarchie, seul face aux examinateurs, seul pour la réussite de son parcours, sans qu'aucun recours ne lui soit proposé.

### **C'est une nouvelle forme d'asservissement et d'injustice au sein des APF!**

Mais c'est aussi un dispositif atypique qui s'ajoute à ceux développés dans d'autres activités, en dehors de toutes les règles existantes dans l'entreprise, privant les salariés du droit de disposer de leur parcours professionnel et, de toutes les passerelles disponibles avec les examens internes !

Voilà la traduction d'entreprise de la cohésion sociale à la mode réforme ferroviaire.

### **EN RESUME :**

Il est clair que l'option choisie par l'entreprise pour les évolutions professionnelles des agents des APF, au travers de ce dispositif, vise à en restreindre les possibilités.

Depuis des années, les bilans formation, notamment ceux de la fonction RH, mettent en lumière des baisses continues de la durée, des contenus et des offres d'examens qualifiant.

Appréhendée sous le seul prisme financier, la formation en perd toute logique de développement humain durable, de garantie de qualité de service et d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Ce dispositif « qualifiant », préfigure des orientations stratégiques de l'entreprise, plus prompte à organiser la filialisation et l'externalisation d'un grand nombre de fonctions qu'à donner des moyens au Service Public Ferroviaire.

Ainsi cette nouvelle certification, bien que la Direction s'en défende en brandissant l'étendard de la dite formation, offre à plus long terme la possibilité de transférer ces effectifs sur d'autres entreprises, notamment celles du Groupe !

**La CGT combat ces orientations, qui vont à l'encontre du progrès social et sociétal et, mettent à mal le service public. C'est pourquoi dans ce cadre, elle demande l'ouverture rapide de négociations sur la formation professionnelle, complémentaire mais dissociée de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, pour maintenir des savoirs et savoir-faire de haut niveau, accessibles à toutes et tous !**