



UNSA Actualités Picardie Septembre 2016

Quel sera le vent nouveau qui va souffler sur les métiers transverses?

INFOS SYNDICALES

Pour mener à bien sa mission de cohésion sociale du GPF, la DRH de l'EPIC de tête met en place une GPEC inter EPIC pour les métiers transverses, une expérimentation d'une formation pour accès à la qualification E dans les agences Paie et famille. La DRH réfléchit, suite à une étude, sur les moyens pour attirer les agents dans les métiers de la finance.

Pourquoi une GPEC commune à tous les métiers transverses ?

- 1) favoriser la mobilité inter EPIC: absolument indispensable pour garantir le renouvellement des compétences,**
- 2) recrutements externes très limités,**
- 3) développer des dispositifs de reconversion et d'accueil (qui vont être très différents d'un métier à l'autre),**
- 4) améliorer l'attractivité interne.**

Qui sont-ils ? :

- ☞ **les métiers des fonctions RH, des achats, des informaticiens, de la finance et comptabilité, de la communication, des fonctions juridiques, que l'on retrouve présents dans les trois EPICS.**
- ☞ **les médecins et services médicaux, le personnel de l'environnement de travail, le personnel de l'action sociale et tout le personnel de la SUGE/Sûreté, qui lui n'est présent qu'à l'EPIC de tête.**
- ☞ **Les métiers transverses participent à la cohésion du GPF.**

Pour cela, deux obligations:

- la mise en place d'une GPEC partagée entre les trois EPIC pour les métiers transverses,**
- le pilotage de la mobilité inter EPIC pour les métiers à vocation transverse.**



L'EXPÉRIMENTATION D'UN PROCESSUS DE FORMATION DANS LES AGENCES PAIE ET FAMILLE POUR ACCÈS À LA QUALIF E.

Une expérimentation sera mise en place sur APF pour pallier le manque de ressources suite à la non organisation depuis des années d'examen TAD qualifié E. La direction affirme qu'elle ne remplace pas le TAD RH et veut créer un levier supplémentaire pour permettre un déroulement de carrière... d'où l'intérêt de l'expérimentation.

Recherche d'un titre qualifiant qui ne soit pas exclusivement Paie ...

Identification des critères objectifs sur la sélection des candidats :

- manager, puis RH puis, CK, puis l'école partenaire qui valide in fine les candidatures.

La Direction insiste sur le fait que la formation est qualifiante (diplôme reconnu) et permettra de travailler ensuite dans la fonction RH, en dehors des agences paie et famille.

La création d'un levier supplémentaire n'est acceptable que dans la mesure où le levier ouvert à tous (examen TAD) soit activé chaque année et qu'il reste un véritable ascenseur social ! Lors des examens, vos délégués de commission UNSA-Ferroviaire sont présents et garantissent l'équité pour chaque candidat. Dans le nouveau dispositif, seuls les agents identifiés par les managers auront la possibilité d'accéder à la formation. L'UNSA demande qu'une place soit faite aux délégués de commission pour garantir cet esprit d'équité. L'entreprise affirme ne pas vouloir remplacer l'examen de TAD mais elle oublie juste de l'activer. D'autre part, beaucoup de flou dans le choix des termes utilisés : diplômant ? Qualifiant ?

L'UNSA rappelle que les formations qualifiantes permettent à l'agent d'être repositionné sur une qualification en intégrant le tableau de notation. La formation diplômante permet à l'agent d'accéder au statut d'attaché avec un avancement dit « protégé » !



UNSA Ferroviaire Picardie
38 rue Paul Tellier 80000 Amiens
Tel 0322820835/240835
ur.amiens@unsa-ferroviaire.org

Evolution service Finance

L'entreprise fait un zoom particulier sur les métiers de la finance, consciente de ses difficultés à couvrir ces postes. Dans les 2 ou 3 ans à venir, beaucoup de départs en retraite sont prévus. La filière est alimentée par :

→TAD GEF 2014 (Q E) 45 candidats sur 51 non issus finance,

→ESCF 2014 (Cadres) 3 candidats sur 14 non issus finance,

→dispositif de reconversion 9/22 vont intégrer les métiers finance, le problème pour les 3 personnes n'intégrant pas le métier est lié à l'accompagnement personnel,

→recrutements externes : en forte baisse suite à la réduction de frais généraux. Cela concerne uniquement des postes à compétences spécifiques (ex. fiscalistes),

→mobilité groupe : 29 personnes viennent de SIS, 18 de GEODIS, 21 de filiales ayant intégrées le GPF.



Dans l'hypothèse d'un gel de recrutement, il est envisagé -21% d'ici 2020.

L'entreprise veut simplifier les procédures pour limiter les besoins en personnel et prévoir des recrutements de moins haut niveau, en l'occurrence, bac+3 ou 4.

La SNCF aujourd'hui est trop floue quant à l'appellation « métiers de la finance ». Il est urgent qu'elle identifie exactement les métiers repris dans ce terme très générique : « la finance » (comptabilité, contrôleur de gestion achat, fiscaliste, etc...) Ce recensement permettrait un meilleur recrutement en interne et des formations adaptées aux besoins. Pour autant, il ne faut pas en oublier le recrutement externe qui permet un apport de personnel plus jeune et au fait des dernières évolutions métiers. Cette filière ne doit pas seulement former des alternants, elle doit aussi permettre à ceux-ci de trouver un emploi au sein de notre entreprise. C'est cela un partenariat GAGNANT /GAGNANT !

Des actions seront mises en place pour favoriser l'attractivité des métiers transverses et développer la mobilité inter-EPICS :

- **des forums transverses,**
- **le déploiement des revues de personnel des métiers transverses au niveau des bassins d'emploi,**
- **proposition d'expérimenter une commission mobilité territoriale inter EPIC sur les métiers transverses pour les collèges exécution et maîtrise en lien avec les EIM.**
- **Mise en place de comités métiers avec des représentants des trois EPIC.**



La gestion de l'emploi doit permettre à une entreprise de bénéficier de ressources compétentes, suffisamment formées pour assurer à la fois ses missions et son développement.

L'UNSA Ferroviaire déplore malheureusement le manque de vision, de cohérence, l'abandon de références qui structuraient l'Entreprise. Prenons par exemple le passage d'un constat qui formalisait le changement de filière et surtout qui permettait à l'agent d'assurer son déroulement de carrière.