

EXCELLENCE DPX

Ce nouveau Dispositif d'Accompagnement à la Certification (DAC) ne doit en aucun cas se substituer à l'examen statutaire !

juillet 2017



Depuis déjà quelques mois, sous prétexte que les examens statutaires ne répondent plus aux besoins ni de l'Entreprise, ni des agents qui ne se sentent pas à l'aise lors de leur prise de poste, la Direction met en œuvre un **dispositif parallèle**, sans concertation avec les partenaires sociaux.

Sous couvert d'expérimentations, elle instaure **de nouveaux processus qui se substituent aux différents examens statutaires**, sans que le Statut lui-même ne soit modifié en conséquence.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette façon d'agir est inacceptable !

La première expérimentation de **VAE¹** du domaine Voyageurs n'a pas été totalement concluante car le diplôme ne correspondait pas aux besoins de la SNCF (Diplôme "Gestion de petite et moyenne structure").

Le nouveau **Dispositif d'Accompagnement à la Certification (D.A.C)**, certifié par le CESI (délégation du Ministère du travail) débouche sur l'obtention d'un titre professionnel de « Manager de Proximité » (Titre de niveau III, inscrit au RNCP² et équivalent à un bac+2).

Le dispositif de sélection repose essentiellement sur une détection du potentiel du candidat par le manager et c'est une décision collégiale des N+1, N+2 et RRH qui acte l'entrée dans le dispositif.



UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65
E-mail : federation@unsa-ferroviaire.org



¹ VAE = Validation des Acquis de l'Expérience

² RNCP = Répertoire National des Certifications Professionnelles

Ce repérage s'effectue à l'aide d'une grille de critères dont le moins que l'on puisse dire est qu'elle laisse une large place à l'**APPRECIATION SUBJECTIVE** du potentiel du candidat désigné et non plus volontaire. Ces dispositions n'offrent aucune garantie d'impartialité et donc d'égalité des chances, indispensable à la mise en œuvre d'un ascenseur social équitable et responsable.

Le dispositif de formation et d'accompagnement dure 10 mois et intègre 4 modules de formation du **parcours Nouveau DPX** (MBTI³, gestion des priorités, règles RH, développer ses collaborateurs).

L'obtention du diplôme permet une prise de poste à la qualification E de manager de proximité, sans stage d'Attaché TS (nouvelle dérogation non concertée du Statut).

Ce dispositif est censé rendre visible la disponibilité des postes à E avant le début de la formation (Fonction et LPA) pour chaque candidat reçu.

Les modes d'évaluation sont les suivants :

- ✓ Mises en situation pratiques pendant les journées de formation,
- ✓ QCM : Validation des connaissances acquises,
- ✓ Rédaction de 2 notes de synthèse sur des sujets liés au management et à la communication, basées sur des situations vécues ou observées,
- ✓ Rapport : rédaction d'un compte-rendu d'analyse de la mise en œuvre du projet d'application, puis soutenance devant un jury de professionnels externes.

En 2017, trois promotions vont débiter, soit 33 participants. Pour 2018, 3 ou 4 promotions sont prévues. Ce dispositif, pour celles et ceux qui l'intégreront, il est porteur de beaucoup d'espoir d'évolution professionnelle et, à ce titre, il mérite toute notre attention.

Mais qu'advient-il de celles et ceux qui pourraient ne pas réussir ?

Pour **l'UNSA-Ferroviaire**, ce dispositif ne doit pas se substituer, en l'état, aux examens statutaires d'accès à la qualification E. Sa complémentarité à ceux-ci doit être établie après concertation des partenaires sociaux.

Si **l'UNSA-Ferroviaire** partage le constat que **l'examen TC Voyageurs n'est plus adapté** (les agents qui prennent un premier poste de DPX ne se sentent pas assez formés et préparés aux responsabilités du poste), elle prône une évolution de cet examen afin qu'il réponde aux besoins de l'Entreprise, tout en garantissant l'égalité des chances d'accès au processus de sélection.

L'UNSA-Ferroviaire est attachée au respect des examens statutaires et rappelle qu'au-delà de la non-ouverture d'examen de **TC Voyageurs** depuis bientôt 5 ans, il reste encore 63 agents reçus en attente de prise de poste.

³ MBTI = Myers Briggs Type Indicator = outil d'évaluation psychologique déterminant le type psychologique d'une personne

Concernant le dispositif *Excellence DPX*, certaines dispositions sont totalement inacceptables :

- ✔ les **prérequis** (bac + 2 ou 3 années d'expérience en lien avec l'animation d'une équipe) sont-ils pertinents ? Nous demandons qu'ils soient revus,
- ✔ la **nécessité d'être co-opté** pour intégrer le dispositif : l'agent n'est donc plus libre de se présenter, comme le permettait l'inscription à l'examen de TC. De ce fait, il n'est plus maître de son parcours professionnel mais soumis au bon-vouloir de son manager,
- ✔ les **délégué(e)s de commission**, caution d'une équité de traitement lors des épreuves de sélection et des épreuves finales, **sont écarté(e)s** de toutes les étapes du dispositif,
- ✔ le **parcours professionnel** : à quelle(s) condition(s) se fera le passage à la qualification F ? Actuellement, la nécessité d'avoir le PRC (ex-PR4) est toujours obligatoire.

Par ailleurs, comment rendre lisible et efficace la cohabitation de **cinq types de dispositifs de promotion** ayant pour point commun l'obtention d'un niveau d'étude supérieur, sans calibrer le recours quantitatif et qualitatif à chacun d'entre eux : examen promotionnel statutaire classique, validation des acquis de l'expérience adossée à une reconnaissance de diplôme, concours, diplômes ou titres obtenus grâce au Compte Personnel Formation (CPF) ou au Congé Individuel Formation (CIF) avec reconnaissance par l'Entreprise ?

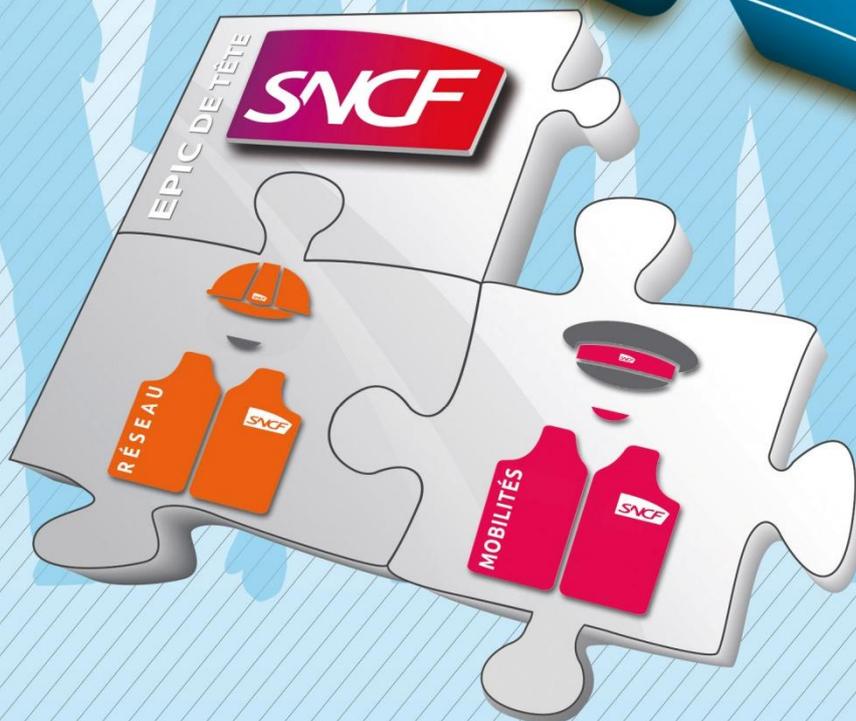
Au vu de ces nombreuses questions, la délégation *UNSA-Ferroviaire* estime qu'il est urgent qu'*Excellence DPX* et les autres dispositifs de même type qui se déploient dans tout le GPF soient présentés, discutés et **négociés avec les Organisations Syndicales** de manière transverse et que leurs mises en œuvre expérimentales soient sanctionnées par des retours d'expérience commentés dans les instances compétentes.

La Direction nous informe que l'évolution du système d'examens sera abordée dans le cadre des discussions sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) et *UNSA-Ferroviaire* sera particulièrement impliquée et attentive au respect de l'égalité des chances et de l'équité de traitement de tous les candidats.



**1^{ère} Organisation Syndicale
progressiste** **À LA SNCF!**

& DE LA BRANCHE FERROVIAIRE!



Créateur de lien social



ferroviaire

CE - DP - CS - CA