



**Déclaration de la délégation CGT
au Comité National de Suivi de l'Accord Formation
du 24 septembre 2007**

Madame la Présidente,

Le nouvel examen est arrivé au port pour sa 1ère mise en oeuvre, 18% des 5000 inscrits aux différents examens ont intégré les centres de formations professionnelles et ont passé les épreuves de la 2^{ème} partie de l'examen.

La nature du nouveau dispositif a permis de rassembler aux 1^{ère} épreuves, 25% de candidats supplémentaires par rapport à 2005.

Les modalités innovantes d'acquisitions capitalisables à la fois modulables, souples, et pouvant intégrer les acquis professionnels ont permis ce succès. Les revendications que la CGT portait ayant été traduites pour l'essentiel dans la nouvelle mouture.

Malgré des difficultés, les résultats globaux ont été relativement satisfaisants concernant un dispositif mis en oeuvre pour la 1^{ère} fois avec toutefois de grosses différences entre régions et types d'examens :

- Environ 75 % des candidats ont obtenu au moins un PR.
- Près de la moitié ont le PR1 et environ 1/3 sont détenteurs de la PR2.
- Près de 45% ont validé le PR3 (connaissances transverses).
- Un peu moins de 900 candidats ont intégré la formation de 2^{ème} partie.

Les jurys finaux viennent de se tenir jusqu'à ces derniers jours, les derniers à «Infra T» le seront ces prochaines semaines, globalement le taux de réussite à l'examen est dans la moyenne, des mesures de rattrapage ayant été mis en oeuvre ici et là.

Pour de nombreux examens, un ajustement et une clarification des cahiers des charges des formations d'UV pour les formateurs est à faire impérativement. En effet, les questionnements par les examinateurs n'étaient parfois pas en phase

avec ce qui avait été appris en centre de formation comme à l'Infra V par exemple !

La CGT est intervenue à ce sujet pour que des mesures soient prises d'urgence pour les cas qui nous ont été signalés.

Si des candidats ont pu bénéficier de la mesure donnée au jury final de valider une UV dès lors que la moyenne générale était bonne (hors sécurité), ce qui prouve que notre demande était pertinente, malheureusement, d'autres dans le même cas ont dû faire face, malgré les argumentaires des délégués à des attitudes, il faut bien le dire, d'abus de pouvoir voire d'obscurantisme.

**Vous le savez, la CGT est disponible pour
améliorer le dispositif**

Il y a quelques mois à l'issue de la 1^{ère} partie, nous vous avons interpellé pour que des mesures spécifiques soient prises concernant le PR2, l'esprit du nouvel examen n'avait pas été respecté, notamment en matière de notation mais aussi par le maintien d'anciens usages.

Nous avons demandé des mesures pour améliorer l'organisation, le déroulement des épreuves et les CRV (Comité Régional de Validation) pour les acteurs du nouvel examen (DPX, examinateur, comité de validation,...).

Nous avons demandé plus de transparence et d'équité.

De même, nous avons demandé que le Jury final puisse apprécier la totalité des UV pour repêcher éventuellement des candidats ayant une UV non validée.

Toutes ces mesures ayant pour but de garantir l'égalité de traitement entre les candidats. En effet, impréparation et arbitraire ont été fatal à beaucoup d'entre eux et source de malaise et de frustration chez certains collègues examinateurs.

La position de fond de la CGT étant de s'opposer au déclassement d'emplois de E vers D, de répondre aux besoins de techniciens et de managers ayant une base professionnelle solide à la qualification E et plus, et d'offrir une promotion interne accessible avec un dispositif à améliorer par :

- L'élaboration et la diffusion avec formation (et là un effort est à faire), des guides à l'usage de tous les collègues chargés de la préparation et de l'organisation des épreuves, aux examinateurs, aux CRV et jury d'une part, et d'autre part, à destination des candidats et des délégués de commission.
- La poursuite de l'acquisition des PR même si les régions n'ouvrent pas d'examen sur une période d'une ou plusieurs années.
- Éviter tout problème lié au relationnel entre candidats, examinateurs et membres du jury.
- Une réaffirmation du rôle des délégués de commission si l'on veut éviter un certain nombre de problèmes. Les supports d'épreuves, les barèmes de notation doivent être systématiquement fournis aux délégués pour qu'ils puissent mettre en œuvre leurs prérogatives avec les outils de comparaison et de mesure. Tous cela, pour que le CRV et le jury puissent jouer un vrai rôle.
- La présence de délégués de commission si la validation d'UV se fait sous une forme différente qu'au « fil de l'eau ».
- Concernant la VAP, le CRV ne devrait pas procéder pour l'acquisition de la VAP à un questionnement qui s'apparenterait à une nouvelle épreuve (maxi 15/20mn).
- Que le CRV puisse examiner les requêtes des agents se sentant lésés et ayant argumenté leurs requêtes auprès du service et/ou du délégué de commission.
- Rééquilibrer dans certains métiers le nombre et le contenu des Unités de Valeurs axées essentiellement sur le management.

C'est évident, des blocages sont à faire sauter.

Si certaines demandes ont été prises en compte en partie, d'autres, restent à négocier dès à présent. Aujourd'hui, 24 septembre, à l'occasion de ce « REX » sur l'examen de qualification E, la CGT réaffirme ses positions et vous donne ses propositions sur la 2^{ème} partie :

- Lors des épreuves se déroulant au cours des UV, les candidats devraient savoir s'ils participent ou pas, à une épreuve éliminatoire.

- Les délégués de commission devront être présents, en cas d'épreuves magistrales et/ou finales, lors du processus de notations des UV.
- Rédaction de cahiers des charges clairs, définissant le niveau des épreuves de ce nouveau dispositif.
- Le jury final doit être informé de la possibilité de repêcher un candidat qui n'aurait pas validé une UV.
- A l'issue du dispositif, il faut faire respecter le classement consécutif aux notes.
- Il doit y avoir une harmonisation quant au déroulé des UV (différents lieux pour les formations, et regroupement pour la validation, disparité sur le contenu des formations).
- Élaborer et communiquer des dispositions claires pour les candidats qui ont échoué à une ou plusieurs UV (recours, rattrapage,...). Quel dispositif de formation leur sera mis à disposition les années suivantes ?...

Madame la Présidente, pour ce qui nous concerne, il faut avoir une vision claire et juste pour les titulaires de l'examen et faire en sorte que les actes de la Direction collent aux paroles des dirigeants qui responsabilisent et demandent beaucoup à l'encadrement. C'est pourquoi la CGT et son UFCM revendiquent :

- Qu'aucun titulaire de l'examen nommé ne parte en retraite en dessous de la position E2 20.
- Que les titulaires de l'examen ayant acquis le PR4 soient nommés sur le 2^{ème} niveau de la qualification E et accède rapidement au collège cadre.
- Que des formations de mise à niveau soient remises au goût du jour (du type GREFAC).

En conclusion, la formation, le déroulement de carrière sont des préoccupations majeures des cheminots. L'entreprise a un besoin important de techniciens et de dirigeants de proximité issus du terrain. L'accès aux qualifications de l'encadrement doit réserver une place importante à la promotion interne en équilibrant mieux les épreuves entre management et technique et en prenant garde à l'égalité de traitement et à la rigueur organisationnelle par la présence active des délégués de commission.