



Union Fédérale des Cadres et agents de Maîtrise CGT Cheminots



Compte rendu de l'audience du 23 octobre 2007

ATTACHES TS ET JEUNES CADRES

Participants : Pour l'UFCM-CGT : Hervé Giudici, Marie-Laure Barbu, Hervé Pages, Caroline Blanchot ;

Pour la Direction : RHRS – Françoise Holbrook,
Rémunération - Yves Lellouche,
Direction des Cadres – Michel Boesch,
Département Développement de la Performance et des Rémunérations - Bernard Jamet,
Département Emploi – Anne Blanquet.

L'UFCM-CGT a demandé une audience à la Direction des Ressources Humaines pour aborder les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés (attachés TS et jeunes Cadres), la faiblesse de leur rémunération, leur trop longue période d'attachement qui devient de plus en plus difficile à expliquer, les manquements de la formation. Pour l'UFCM-CGT il est nécessaire d'ouvrir une vraie négociation pour répondre à leurs besoins.

Une partie de notre constat est partagé par les représentants de l'entreprise. Non seulement la SNCF attire peu les jeunes diplômés, mais ceux qui rentrent ne restent pas forcément. Cette situation est alarmante pour pérenniser nos savoir-faire, mais aussi pour assurer l'avenir de la SNCF.

C'est sur les causes de ces échecs que les avis divergent.

POUR LES REPRESENTANTS DE LA DRH :

- Leurs investigations ont relevé que le niveau salarial de la SNCF est similaire à d'autres entreprises.
- La SNCF est pénalisée car elle n'a pas la possibilité de reconnaître suffisamment, à l'embauche, l'expérience professionnelle des jeunes.
- Les jeunes diplômés (comme les cadres expérimentés) ne souhaitent pas forcément rester dans l'entreprise toute leur carrière. Ils souhaitent que leur salaire ne soit pas sur une grille commune et sont tentés par des salaires individualisés ! Toujours selon les investigations de la Direction, les jeunes cadres se plaignent du statut de cheminot, qu'ils jugent trop contraignant.

POUR L'UFCM-CGT, LES EXPLICATIONS SONT, BIEN SUR, TRES DIFFERENTES :

- Les salaires d'embauche sont trop bas. Les exigences liées au service public ne sont pas rémunérées. La perte de pouvoir d'achat, bien que générale, touche plus les jeunes.

- La période d'essai avant commissionnement, de 2 ans ½ pour les jeunes cadres, est source de précarité. Celle-ci est supérieure à celle du CPE - rejeté massivement par la jeunesse au printemps 2006 - ou du CNE, contrat de travail condamné par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- La question du logement est une de leur préoccupation essentielle. La crise du logement, aggravée par la politique de l'entreprise et la mobilité qu'on leur impose, est source de grandes difficultés.
- Les remises en causes permanentes de notre statut et de notre régime spécial n'attirent pas les jeunes vers notre entreprise.
- La période de 3 à 4 années au statut d'attaché est injustifiée. Les disparités des parcours professionnels, les prises de postes et de responsabilités y afférents selon les métiers sont immenses et de fait amènent à revoir la durée de cette période.
- La mobilité forcée des jeunes diplômés ne correspond pas à la volonté de tous et doit tenir compte des réalités sociales.
- La faiblesse des cursus d'intégration et les manques d'effectifs se traduisent par l'incapacité de réaliser un véritable tutorat.

Non seulement notre analyse n'a fait l'objet d'aucun démenti, mais en plus certaines de nos remarques ont même été partagées par le représentant de la Direction des cadres (tutorat ou durée d'attachement par exemple).

La Direction nous a informé qu'elle travaillait sur 3 dossiers dont voici les grandes lignes :

Pour les jeunes cadres :

- Revoir la durée de la période d'essai et du statut d'attaché.
- Faire évoluer les textes réglementaires pour pouvoir augmenter sensiblement la part individualisée de la rémunération. Selon la Direction « certains sont prêts à prendre des risques et nous ne pouvons pas les embaucher. »

Pour les Attachés TS :

- chercher un moyen de reconnaissance financière pour ceux qui ont une expérience professionnelle.

La Direction RH ne mesure pas l'urgence et la gravité de la situation, elle ne perçoit pas non plus les signaux d'alarme tirés par les Directeurs d'établissements qui s'inquiètent des carences en encadrants et techniciens qui mettent en péril la pérennité de l'entreprise. La Direction refuse aussi de voir que, dans sa gestion du personnel, les transmissions de savoirs et de savoir-faire ne sont absolument pas intégrées.

Alors que les enquêtes les plus officielles font ressortir que 75% des jeunes aspirent à entrer dans la fonction publique par peur de la précarité croissante dans le secteur privé, notre Direction prétend que les jeunes souhaitent une vie professionnelle faite de risques.

Il est évident que les attaques contre le service public, contre le statut et notre régime de retraite, avec en prime des salaires d'embauche proches du SMIC, sont des facteurs qui rendent la SNCF de moins en moins attractive.

La délégation de l'UFCM-CGT a déclaré en conclusion que notre entreprise avait un grand besoin d'un encadrement de haut niveau, tant manager que technicien. Ce ne sont pas des maîtrises et cadres en transit qui peuvent garantir cette demande.

La défense du service public ferroviaire Voyageurs et Fret au sein d'une entreprise unique et intégrée, s'appuyant sur les besoins des populations et environnementaux, la pérennité de notre statut associé aux exigences du service public, des salaires décentés et une réelle reconnaissance des qualifications, des moyens humains et matériels adaptés à une production sûre et de qualité, seraient autant de signes forts qui contribueraient à rendre la SNCF attrayante et accueillante pour de nouvelles générations de cheminots.