

24 juin 2019

« © Great Place To Work® »

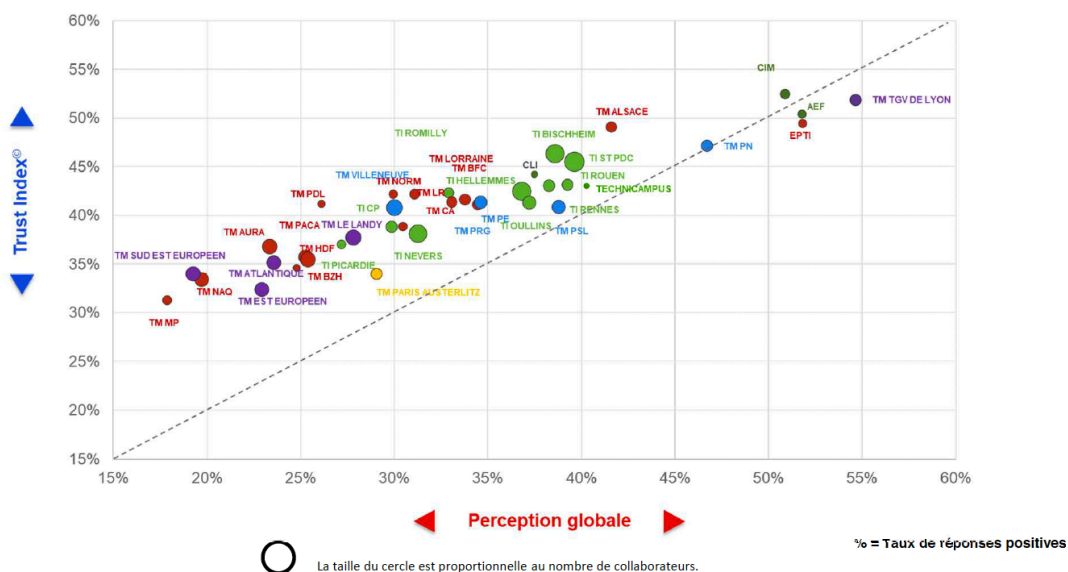
FAIT-IL BON TRAVAILLER AU MATERIEL ? L'ENQUETE VERITE AMPLI

Lors de la sixième réunion plénière du CSE MI la présidente, résultats Ampli à l'appui, nous a affirmé : « Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler ».

Sa perception s'appuie sur le taux de perception globale de l'enquête, figé à 39% sur le périmètre de la direction du matériel.

Mais ne confondons pas ce périmètre avec celui du CSE MI identifiable en vert sur le graphique ci-dessous.

Vision globale des résultats Métier Matériel



Avec seulement le CIM et l'AEF dépassant de peu le score de 50%, fait-il vraiment bon travailler au Matériel et dans le périmètre de notre CSE MI ?

Même si les résultats du CSE MI sont moins dramatique que ceux des autres périmètres, l'UNSA Ferroviaire ne peut se satisfaire d'une insatisfaction dépassant les 60%.

Et ce, même si cette insatisfaction, ne surprend personne.

Au-delà du manque d'attractivité de notre entreprise auprès des jeunes, les nouveaux salariés ne restent globalement satisfaits qu'au tout début de leur activité, quand tout est nouveau, tout est beau !

Le taux de satisfaction chute vertigineusement de **63% à 45% après seulement deux ans d'ancienneté**. Déjà la majorité d'entre eux ne trouvent plus qu'il fait bon travailler dans l'entreprise là où ils sont censés passer leur carrière.

Seule la catégorie des cadres reste dans la moyenne de satisfaction avec un taux de 55%. Une scission apparaît dans les chiffres avec les **exécutions et maitrises** qui sont eux démotivés avec **seulement un tiers de satisfaits**.

UNE PRESENTATION DES CHIFFRES TRES ORIENTEE

Petit coup d'œil sur le tableau de synthèse des entités : tous les indicateurs sont au vert ou presque.



Tableau de synthèse des entités opérationnelles de la direction du Matériel



DIRECTION DU MATÉRIEL		GLOBAL TI	TI CHARENT E PERIGORD	TI HELLEMM ES	TI OULLINS	TI BISCHHEI M	TI NEVERS	TI RENNES	TI DE ROMILLY	TI ROUEN	TI PICARDIE	TI ST PIERRE SCORPS	AEF	CIM	CLI	TECHNI AMPUS
Taux de retour	76%	75%	42%	87%	72%	91%	83%	90%	77%	56%	51%	82%	79%	76%	83%	88%
Nombre de répondants	5981	4940	288	793	403	793	726	312	243	298	196	888	168	229	112	72
Perception globale (« Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler. »)	39%	36%	30%	37%	37%	39%	31%	38%	33%	39%	27%	40%	52%	51%	38%	40%
Moyenne du Trust Index®	44%	43%	39%	42%	41%	46%	38%	43%	42%	43%	37%	46%	50%	52%	44%	43%

Vous ne voyez qu'un dégradé de vert vous incitant à passer à côté des 27% satisfait de travailler au TI Picardie ! Un agent sur quatre ! Cette vision très optimiste nous la corrigeons pour vous ci-dessous en choisissant du rouge pour illustrer les valeurs inquiétantes.



Tableau de synthèse des entités opérationnelles de la direction du Matériel



DIRECTION DU MATERIEL		GLOBAL TI	TI CHARENT E PERIGORD	TI HELLEMM ES	TI OULLINS	TI BISCHHEI M	TI NEVERS	TI RENNES	TI DE ROMILLY	TI ROUEN	TI PICARDIE	TI ST PIERRE SCORPS	AEF	CIM	CLI	TECHNI AMPUS
Taux de retour	76%	75%	42%	87%	72%	91%	83%	90%	77%	56%	51%	82%	79%	76%	83%	88%
Nombre de répondants	5981	4940	288	793	403	793	726	312	243	298	196	888	168	229	112	72
Perception globale (« Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler. »)	39%	36%	30%	37%	37%	39%	31%	38%	33%	39%	27%	40%	52%	51%	38%	40%
Moyenne du Trust Index®	44%	43%	39%	42%	41%	46%	38%	43%	42%	43%	37%	46%	50%	52%	44%	43%

Au passage notons la confusion involontaire, ou pas, entre le périmètre du CSE MI et l'entité Direction du Matériel (5981 réponses pour la DM).

DES ACTIONS ANECDOTIQUES

Pour faire suite à cette enquête, la Direction décide de travailler sur deux axes :

 **DEUX AXES POUR LES ACTIONS**

- Un axe autour des engagements managériaux, du Codir m et de l'ensemble de la ligne managériale de la Direction du Matériel
 - ⇒ Pour gagner des points sur les dimensions managériales (Equité / Respect / Crédibilité)
 - ⇒ Pour gagner des points sur les questions spécifiques matériel
- Un axe autour des actions portées et sponsorisées par l'ensemble des acteurs de la direction du Matériel
 - ⇒ Pour gagner des points sur les dimensions relatives aux liens entre les collaborateurs et au rapport au travail (Convivialité / Fierté).

Pour la Direction du Matériel il s'agit donc de **gagner des points** !

Pour l'UNSA Ferroviaire l'objectif de cette enquête ne peut pas être de gagner des points mais bien d'améliorer la vie des cheminots du domaine.

La Direction du Matériel ne propose :

- aucune vision macroscopique des problématiques des entités,
- aucune action concrète pour le quotidien des agents,
- aucun changement des méthodes managériales,
- aucune évolution du dialogue social.

Et mettre en exergue « a great place to work » fait tellement raccord avec « la start-up nation ». Pauvre cheminot, où est ton « HR Business Partne » ?

Cette enquête interpelle et inquiète l'UNSA Ferroviaire.

Elle montre un risque grandissant de recrudescence des RPS dans les très nombreux secteurs sous tensions (Technicentres Industriels, futur Techninat, secteurs d'appui,...)



Notre inquiétude grandit quant à l'avenir de la SNCF et les valeurs portées encore par ses agents. Les agressions commises envers nos soi-disant « avantages », qui ne sont en réalité qu'une juste contrepartie des contraintes de nos métiers, se font de plus en plus violentes. Violence managériale et sociale se traduisant par une recrudescence des conseils de discipline à l'issue desquels les sanctions de plus en plus radicales, voulues par l'employeur, sont systématiquement appliquées.

Ampli nous montre une augmentation de la fracture entre les dirigeants et les salariés de la SNCF. La confiance en nos pilotes n'existe plus.

Guillaume PEPY a passé le message suivant lors du dernier congrès de l'UNSA Ferroviaire : : « Le contexte change, il faut se mettre en capacité de gagner. »

Nous lui rappelons que la capacité de gagner de notre entreprise réside en l'humain, depuis plus de 80 ans, et qu'une entreprise sans femme ni homme est une entreprise sans âme et sans avenir.

L'UNSA Ferroviaire se réjouit néanmoins que l'indicateur **fierté** des cheminots reste majoritaire.

Malgré les stratégies élaborées par l'entreprise et ses dirigeants pour y porter atteinte, le sentiment d'appartenance à la famille cheminote reste encore solide. « Les coups de butoirs » donnés ne le font pas vaciller facilement, nous en sommes réconfortés et nous sommes fiers d'avoir été désignés pour vous défendre au quotidien.

Pour l'UNSA Ferroviaire, l'objectif du domaine Matériel Industriel devrait être de permettre aux salariés de travailler dans une entreprise SNCF où il fait bon vivre dans la Fierté, le Respect, l'Équité, la Crédibilité et la Convivialité.

Nous invitons donc notre direction à retravailler les actions, répondant au baromètre Ampli, en ce sens.

Créateur de lien social !