



## LES AGENTS NOTENT LEUR ENTREPRISE ÇA PIQUE !

Paris, 15 mai 2019

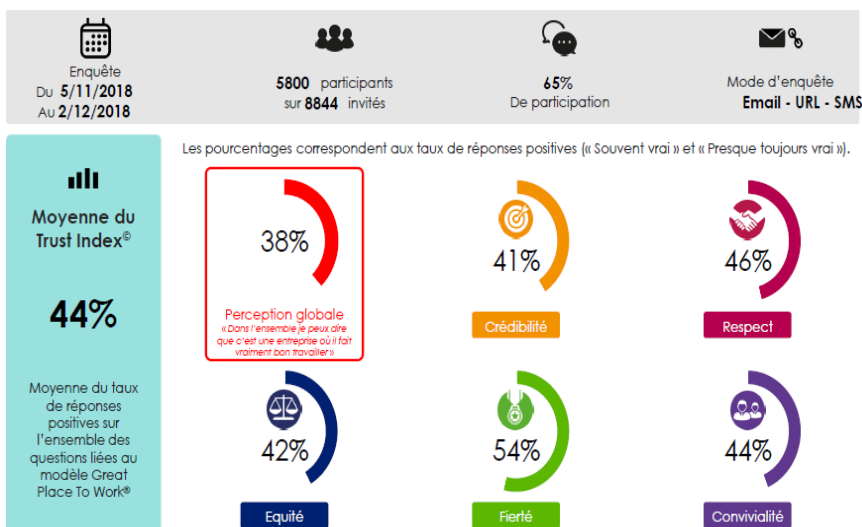
### LE SUJET

Lors de la réunion du CSE du mois d'avril ont été présentés les résultats globaux de l'enquête AMPLI réalisée sur l'EPIC en fin d'année 2018. Jusqu'à présent, le pouls de la perception de l'entreprise SNCF par ses salariés était pris par Tempo. Nous avons changé d'ère et l'entreprise SNCF a changé de baromètre. Certes, ces « prise de pouls » des salariés sont à la mode. Toutefois, nous nous permettons de dire que l'UNSA-Ferroviaire a, de longue date, voulu doter l'entreprise d'un véritable accord QVT, accord qui aurait certainement permis un travail et un suivi régulier de ces questions en toute transparence et implication de tous les acteurs de l'entreprise - c'était en 2013 - et rien n'a vraiment avancé depuis : prendre le pouls, c'est bien. Agir pour une véritable QVT, c'est mieux !

L'originalité de ladite méthode AMPLI est de comparer l'entreprise, autant que faire se peut, avec un échantillonnage d'entreprises françaises comparables (indice de confiance) : quand on se compare à d'autres, on peut soit se consoler, soit se désoler !

65% des « invités » ont participé, ce qui est plutôt bien... Seul le pourcentage de participation est louable. Pour le reste, le baromètre ne fait, hélas, que conforter les tristes constats que nous avons faits. La méthode scientifique vient en appui des constats de vos représentants du personnel !

**Avec 38% de réponses positives sur la perception globale qu'ont les agents de leur entreprise, la SNCF n'a pas la moyenne... 7,6/20.**



Sur six items, un seul obtient la moyenne : la **fierté d'appartenir à cette entreprise**. Oui, parce que c'est l'histoire de cette entreprise qui explique ce score. Le reste des items : crédibilité, respect, équité et convivialité n'ont pas la moyenne... Quand on sait à quel point l'item « culture d'entreprise » est reconnu comme facteur de performance, on a du mal à comprendre pourquoi cette culture d'entreprise, qui a forgé la SNCF, a été aussi délibérément pillée. Tout cela est assez paradoxal quand on sait que l'entreprise cherche à donner une image, à l'extérieur, d'une entreprise innovante et moderne. En interne, la perception est tout autre...

**Le positionnement par rapport aux entreprises françaises évaluées avec cette méthode est édifiant. La SNCF est loin derrière...**

#### DEVANT CES CONSTATS ALARMANTS, QUELLES PISTES ?

Pour **l'UNSA-Ferroviaire**, le baromètre n'a d'utilité que s'il permet de mettre en place une véritable qualité de vie au travail, bien réelle. Pour cela, il va falloir quelques moyens, financiers mais surtout humains.

La direction de l'EPIC envisage d'accompagner les managers dans leur pratique professionnelle et reconnaît qu'il faut « donner du sens aux réformes » et accompagner les agents. Pourtant, rien de très concret n'est dit à ce jour dit sur les grandes orienta-

tions stratégiques qui seront très prochainement déployées – création des sociétés anonymes - et leurs conséquences bien réelles sur les bassins d'emploi et les métiers, les organisations du travail et les effectifs. Ce n'est un secret pour personne que les mobilités internes vont être accrues en direction des rares métiers qui recrutent et que les départs seront encouragés. Qu'en sera-t-il alors de la QVT, de la bienveillance en action ?



**L'UNSA-Ferroviaire prend acte du fait que la direction a pris conscience des mauvais résultats du baromètre et qu'il faut agir pour faire renaître la confiance. Mais la direction a-t-elle bien conscience que la situation actuelle peut vite déraiper et que dans certaines situations, nous sommes déjà en **alerte orange**, pour ne pas dire rouge ?**

Sans présumer de ce que la direction mettra en place, un plan d'action ambitieux est plus que nécessaire si l'on veut que les agents se sentent bien dans leur entreprise. C'est un enjeu majeur ! Tant pour les agents eux-mêmes que pour la direction. Mais la mutation en cours de la SNCF laisse présager bien des désillusions...

Aussi, l'UNSA-Ferroviaire poussera inlassablement pour que nous trouvions toutes et tous notre place dans cette entreprise. Pour qu'enfin, nous travaillions dans le meilleur esprit.

