Déclaration liminaire de l'audience DRH Groupe SNCF/ SYSTRA du 26 janvier 2021

Au moment même où la SNCF entrait dans un virage historique de son organisation avec le passage en 5 SA, elle a dû relever (comme SYSTRA) de nouveaux enjeux de productivité pour affronter les conséquences de la crise pandémique sans précédent que connaît la planète entière avec la COVID 19.

En parallèle, SYSTRA s'est restructurée en fin d'année 2019, avec la création de la Direction FRS, pour faire face aux marchés concurrentiels des mobilités, avec des ambitions affichées de diversification, tout en gardant une part prépondérante de son chiffre d'affaires pour le transport guidé, notamment le rail conventionnel.

Une nouvelle restructuration est prévue en 2021 en filialisant l'activité France.

Dans ce contexte imprévisible qui demande aux gouvernances de retrouver rapidement une stabilité économique, il nous semble que les politiques de mobilités des Mises à Disposition SNCF vers SYSTRA sont un peu les laissées pour compte dans la Gestion RH des deux sociétés SNCF et SYSTRA.

Cette perception va de pair avec une efficacité RH du dispositif qui peut et qui doit faire débat, non pour stigmatiser mais pour progresser.

C'est d'ailleurs le sens de ce texte car nous pensons que nous pouvons faire des agents Mis A Disposition SNCF un vrai levier d'efficacité et un système d'avenir pour SYSTRA et même pour tout le système ferroviaire.

Le nombre de MAD SNCF ne cesse de baisser depuis fin 2016 et la fin des chantiers de lignes nouvelles dont SEA : ils sont passés de 346 à 76 en début d'année 2021.

Sur certains métiers ferroviaires, SYSTRA ne peut – encore – être complètement autonome sur certaines compétences ferroviaires et a toujours besoin d'un fort taux de roulement de Mises à Disposition SNCF.

Ne serait-ce que pour pouvoir assurer la formation de ses propres salariés ou honorer les commandes de ses clients essentiellement pour tous les métiers des Études du mode ferroviaire mais également pour les travaux sous exploitation ; comme la MOE TX Caténaires, la MOE Signalisation et les VT et essais.

Il semblerait que manager la gestion des carrières des collaborateurs, qui plus est vers un dispositif comme la Mise à Disposition, n'est pas une priorité pour beaucoup de managers et pour RH.

Nous observons aussi que la SNCF est étrangement absente dans la critique de la stratégie de diversification de SYSTRA.

Nous constatons une absence de dialogue à haut niveau, depuis le départ du dernier cadre

dirigeant SNCF de l'EXCOM, Frédéric DELORME. Cela nuit notamment à la politique de mise à disposition des cheminots vers cette société, héritière de notre filiale INEXIA.

Du côté de la SNCF, la Société SYSTRA, malgré son statut de participation tripartite, n'est pas considérée au même titre que les autres « vraies » filiales de SNCF.

Ainsi la DRH de SYSTRA n'est jamais associée aux groupes de travail de la DRH du GPU SNCF ou des DRH des SA SNCF (à l'inverse des filiales Kéolis ou SFERIS, par exemple).

Summum de l'ineptie, la responsable RH des MAD SNCF au sein de SYSTRA est une MAD RATP qui n'a aucun lien avec la SNCF et qui ne connait pas la réglementation interne SNCF !

Pour conclure, l'arrivée d'un nouveau Président côté SNCF Groupe, lui-même issu d'une filiale en mode concurrentiel, pourrait être une réelle opportunité pour SYSTRA de remettre à plat le dispositif MAD en collaboration avec la nouvelle DRH du Groupe Public Unifié.

Ceci pour :

- Réaffirmer la logique « win win » entre SYSTRA et le GPU ;
- Promouvoir le dispositif MAD comme un dispositif de Mobilité d'avenir en revoyant les termes de la convention Cadre qui lie SYSTRA à SNCF et en proposant de revoir certaines dispositions du référentiel SNCF gérant les mises à dispositions (GRH00337) ;
- Engager une politique volontariste d'accompagnement de la mobilité par les deux parties ;
- Étudier des nouveaux parcours de carrières côté GPU où le passage chez SYSTRA serait favorisé et valorisé ;
- Faire participer SYSTRA aux enjeux de développement du RFN en ayant une GRH des MAD plus agile et engagée ;
- Envisager d'autres dispositifs de mobilité possibles comme le « détachement de personnel ».

La Délégation UNSA-Ferroviaire