



AGENTS DU SERVICE COMMERCIAL DES TRAINS (ASCT)

L'EMPLOI TEMPORAIRE ET L'ALTERNANCE
DANS LES MÉTIERS DES TRAINS

VONT-ILS DEVENIR LA NORME ?!



200

ASCT : cela représente la demande de recrutement pour l'année 2022. Conformément à la politique du GPU, la priorité de recrutement chez les ASCT reste la reconversion interne.

Au regard des évolutions de l'emploi chez les chefs de bord et de la mise en place de l'alternance dans les métiers des trains, l'UNSA-Ferroviaire a été reçue dans le cadre d'une audience par la direction de la SA Voyageurs. ...



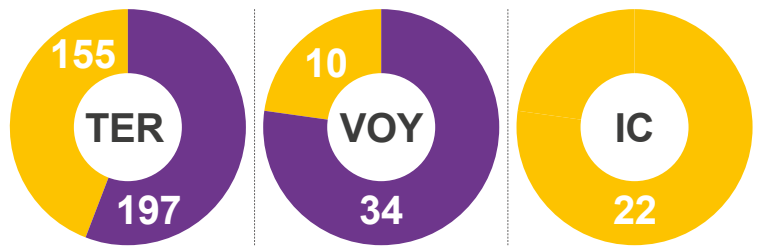
L'INTÉRIM

De manière générale, l'entreprise laisse aux différentes *business units* (BU) le choix de typologie de l'emploi temporaire (CDD ou intérim).

L'INTÉRIM COÛTE PLUS CHER !

La direction affirme que malgré tout, cela constitue pour les différentes BU un vivier de futurs candidats pour de potentiels recrutements. Si l'intérim est utilisé plus particulièrement lors des congés protocolaires, l'entreprise y a également recours le reste de l'année pour pallier l'absence des agents, quel qu'en soit le motif (remplacement de salarié absent ou accroissement d'activité). Certains établissements utilisent les CDD séniors pour combler les manques d'effectifs.

LA RÉPARTITION PAR ACTIVITÉ POUR L'ANNÉE 2021

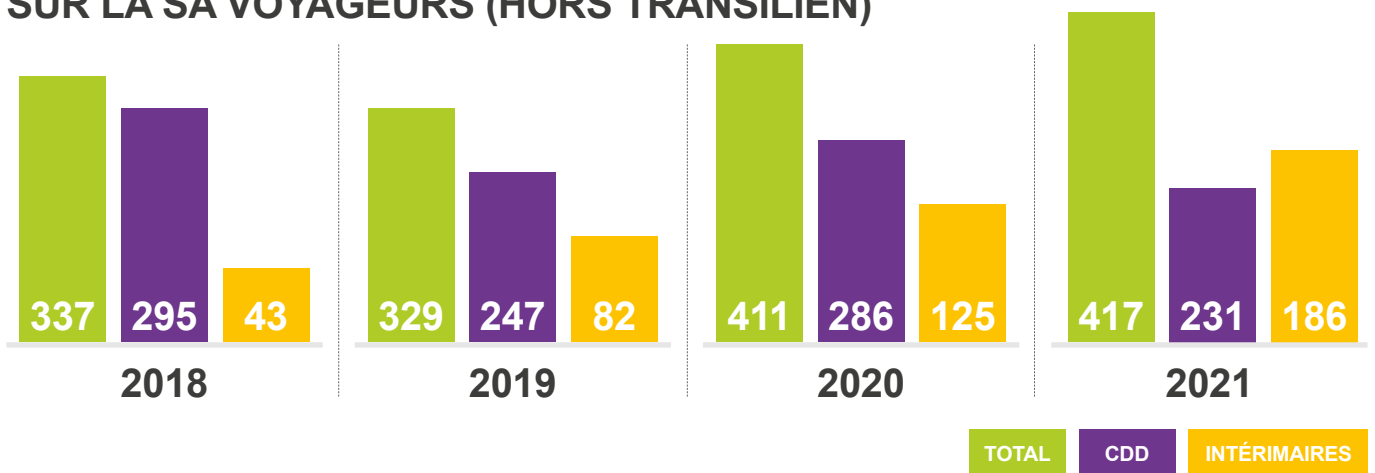


LA RÉPARTITION DES CONTRATS EST INÉGALE EN FONCTION DES RÉGIONS

La direction nous affirme qu'elle est dans une volonté de recrutement et non de recours systématique à des contrats d'intérim ou autres contrats temporaires. ...



EFFECTIFS DE L'EMPLOI TEMPORAIRE EN ETP AGENTS TRAINS SUR LA SA VOYAGEURS (HORS TRANSILIEN)



La direction nous indique que la crise sanitaire a induit une réduction des recrutements et une hausse de l'emploi temporaire, mais que cette tendance sera à la baisse à partir de 2022.



Sachant que sur la direction de ligne Krono / TER AuRA une vingtaine d'intérimaires sont recrutés de janvier à septembre pour pallier les manques d'effectifs, l'UNSA est sceptique sur la réalité des chiffres annoncés (proportion / nombre total d'intérimaires sur la SA Voyageurs).

EN CHIFFRES LES RECRUTEMENTS D'ASCT ENTRE 2018 ET 2021

EN 2018

> 136 (80 TER, 42 Voyages et 14 IC).

EN 2019

> 73 (39 TER, 29 Voyages et 5 IC).

EN 2020

> 106 (81 TER et 25 Voyages).

EN 2021

> 197 (167 TER, 4 voyages et 26 IC).

L'ALTERNANCE



À la suite de la possibilité offerte par le décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 sur le développement de contrats de professionnalisation « expérimentaux », la mise en œuvre de ce type de contrats au sein de certains métiers de la branche ferroviaire (dont celui d'agent d'accompagnement trains) a été validée par les instances paritaires de la branche (la CPNE et le Conseil d'administration de l'OPCO).

CE QUE L'ENTREPRISE RAPPELLE

Par ces contrats, la loi vise un public prioritaire à l'emploi, ce qui complexifie le *sourcing* (action qui consiste à identifier les ressources légitimes, compétentes et efficaces). L'entreprise considère que cela offre une possibilité supplémentaire de recruter en CDI afin de couvrir des postes. ...

EN CINQ POINTS LE CONTRAT PRO EXPÉRIMENTAL

- › Ce contrat déployé pour le métier d'agent d'accompagnement train s'étale sur une période de sept mois, pendant lesquels les candidats sont en alternance.
- › La formation théorique est dispensée par l'UDS et la partie terrain s'effectue en établissement.
- › Les 4S (sécurité, sûreté, service et sauvegarde des recettes) sont enseignés aux candidats.
- › À l'issue de la formation, le candidat obtient un diplôme et un emploi au sein de la SNCF.
- › Il n'y a pas de limite d'âge pour accéder à ce type de contrat.



NOUVEAU CONTRAT EXPÉRIMENTAL HAUTS-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE ET AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



LA POSITION DE L'UNSA-FERROVIAIRE

Si l'UNSA-Ferroviaire considère qu'avec l'arrivée de la concurrence, la mise en place de ces contrats d'alternance des métiers trains est une réelle reconnaissance du métier, il convient toutefois de réunir toutes les conditions pour que l'expérience soit une réussite et qu'elle perdure dans le temps.

L'UNSA REGRETTE

La mise en œuvre de cette expérience au sein de l'entreprise aurait dû être discutée en amont avec les organisations syndicales.

POUR L'UNSA

Chaque acteur (alternant, tuteur, parrain, même si ce terme n'est pas reconnu par la loi, etc.) doit être bien informé de ses obligations légales, de ses droits et devoirs.

L'UNSA ALERTE !

Aujourd'hui, en matière d'obligation de formation, les limites ne sont pas clairement définies. Nous attirons l'attention de la direction sur la nécessité de bien accompagner l'alternant et de ne pas le mettre dans des situations difficiles (par exemple, qu'il se retrouve seul à bord d'un train). La loi précise que les tuteurs doivent être des agents expérimentés. Il convient donc de définir la traduction de cette notion « *d'agent expérimenté* » au sein du métier.



Pour l'UNSA-Ferroviaire, la réussite de cette expérimentation passe aussi par une véritable reconnaissance des tuteurs et parrains. Du temps hors production doit leur être alloué pour qu'ils puissent réaliser sereinement leur mission.



Par ailleurs, au vu de la multitude d'acteurs qui peuvent intervenir auprès de l'alternant, l'UNSA-Ferroviaire a proposé la mise en place d'un cahier de suivi par alternant.



L'entreprise va étudier notre demande de présentation en instance (CSE, SA ou GPU) afin de pouvoir discuter « *au bon niveau* » des modalités d'application de ce nouveau contrat d'alternance expérimental dans notre entreprise.



L'entreprise rappelle que ce contrat expérimental est prévu par la loi, selon le calendrier du gouvernement, jusqu'à fin 2023. Elle ne nous garantit pas que nos remontées seront prises en compte avant la fin de l'expérimentation.



Pour l'UNSA-Ferroviaire, étant donné la possibilité d'une deuxième promotion sur les Hauts-de-France, il nous semble essentiel que nos remarques soient prises en compte au plus tôt, afin de les expérimenter avec les promotions suivantes.

