



CADRES DE LA SÛRETÉ FERROVIAIRE

PARCOURS PROFESSIONNELS

CUO & ACUO : L'UNSA ATTEND DES RÉPONSES CLAIRES !

L'UNSA a obtenu le passage des CUO à la classe 7 et des ACUO à la classe 6. Cependant, face au manque d'informations et des nombreuses interrogations concernant l'avenir des parcours professionnels des cadres de la sûreté, l'UNSA a sollicité une audience auprès de la direction de la sûreté (DDS) pour obtenir des éclaircissements.

Explications.



CETTE AUDIENCE A PORTÉ SUR LE PASSAGE DES CUO EN DUO ET DES ACUO EN RDUO, AINSI QUE SUR LES MODALITÉS DE PROMOTION ET D'ÉVALUATION ASSOCIÉES. L'UNSA RESTERA TRÈS ATTENTIVE SUR CE DOSSIER ET NE MANQUERA PAS DE VOUS TENIR INFORMÉS DE CHAQUE AVANCÉE.

#1 L'ASSESSMENT

UN PASSAGE OBLIGATOIRE QUI SOULÈVE DE NOMBREUSES QUESTIONS

La DDS a confirmé la mise en place d'un *assessment de développement* obligatoire pour le passage des agents de la classe 6 à la classe 7 (futurs DUO). Il s'agit d'une journée d'évaluation décrite comme un *diagnostic* ou comme une *photo à un instant T*. Son but est d'évaluer les compétences managériales au regard du modèle de *leadership* de l'entreprise afin d'identifier les points forts et les axes d'amélioration. La DDS a précisé que ces évaluations seront confiées à Optim'Services et non à un prestataire externe.

L'UNSA S'INTERROGE

- **Que se passe-t-il en cas de résultat identifiant d'importants axes de développement ?** La DDS indique que l'objectif n'est pas de sanctionner, mais de proposer un plan de développement. Cependant, il est admis qu'un plan de développement conséquent puisse retarder la promotion effective sur le nouveau poste.
- **L'assessment peut-il contredire l'avis du manager ?** Nous avons demandé si une évaluation jugée négative par Optim'Services pourrait bloquer la carrière d'un agent dont le travail est reconnu par sa hiérarchie directe.
- **Le refus de passer l'assessment est-il possible ?** La DDS a été claire : ce processus est obligatoire et un refus serait considéré comme une sortie du parcours de promotion.

POUR L'UNSA-FERROVIAIRE

Si un outil d'accompagnement peut être bénéfique, il ne doit en aucun cas devenir un instrument de sélection déguisé qui ignorerait l'investissement quotidien des agents ! ...



UNSA-FERROVIAIRE

#2 UN CALENDRIER DE PROMOTION JUSQU'EN 2028

UN HORIZON TROP LOINTAIN ET POTENTIELLEMENT ANXIOGÈNE

La DDS a confirmé que le calendrier de régularisation des promotions s'étalera progressivement jusqu'en 2027, voire 2028. L'UNSA a dénoncé ce calendrier le jugeant excessivement long et source d'inquiétudes. Attendre plusieurs années crée une incertitude inacceptable, d'autant que les engagements pris aujourd'hui pourraient être remis en cause par de futurs changements de direction. Nous avons demandé une accélération de ce planning afin de donner de la visibilité à tous. La DDS justifie cet étalement par la nécessité d'analyser les situations individuelles pour garantir une transition équitable.

#3 LE MANQUE DE COMMUNICATION ET L'ÉVOLUTION DU POSTE DE DUO

UNE ABSENCE D'INFORMATIONS CLAIRES DESCENDANT DE LA DIRECTION VERS LES ÉQUIPES

De nombreux collègues sont dans le flou, ce qui alimente les rumeurs et l'anxiété. Par ailleurs, le retour de l'appellation DUO, après sa suppression au profit de CUO, suscite des interrogations...

- **Les missions** vont-elles changer en profondeur ?
- **Quelles seront** précisément les nouvelles attentes managériales ?
- **La fiche de poste** sera-t-elle modifiée et dans quelles proportions ?



La DDS assure que le travail ne sera pas *différent*, mais que le *niveau d'exigence* sera aligné sur les standards du Groupe. Cette réponse reste pour nous trop vague. Face à notre insistance, la DDS s'est engagée à communiquer de manière imminente, avant la fin de l'année.

#4 LA CARRIÈRE ET LA MOBILITÉ UN SENTIMENT D'ISOLEMENT

La discussion a également permis de mettre en lumière un sentiment partagé par de nombreux cadres de la sûreté : celui d'être *non vendable* en dehors de leur filière, d'être cantonnés à un milieu spécifique avec peu de perspectives d'évolution ou de mobilité vers d'autres branches de l'entreprise. Ce sentiment d'être dans une voie sans issue est particulièrement fort en province, où les opportunités sont plus rares.

POUR L'UNSA

Il est essentiel que l'entreprise reconnaisse la valeur et les compétences de ses cadres et travaille activement à leur offrir de réels parcours de carrière, y compris transverses.

L'UNSA PREND ACTE DE LA VOLONTÉ DE LA DIRECTION DE VALORISER LES PARCOURS DES MANAGERS DE LA SÛRETÉ. CEPENDANT, LES MODALITÉS PRÉSENTÉES SONT LOIN D'ÊTRE SATISFAISANTES ET GÉNÈRENT PLUS D'INTERROGATIONS QUE DE CERTITUDES.

EN DÉTAIL NOS POINTS DE VIGILANCE

› **Une communication officielle**, rapide et détaillée sur le contenu des assessments, leurs conséquences réelles, les nouvelles attentes du poste de DUO et les critères précis qui régissent l'ordre des promotions.

› **L'entretien DZS et RHH** avec le CUO pour éclaircir sa situation, comme demandé par l'UNSA.

› **Un calendrier de promotion** accéléré pour mettre fin à une attente anxiogène.

› **L'assurance que l'assessment** reste un outil

de développement et non un filtre de sélection qui pénaliserait les agents.

› **Une véritable réflexion** sur la mobilité et la valorisation des compétences des cadres de la sûreté pour ouvrir de réelles perspectives de carrière.

