



NAC CADRES CSE MI

L'UNSA-FERROVIAIRE PORTE LA VOIX DES AGENTS

Lors de la commission de notation du 23 septembre sur le périmètre cadres du CSE Matériel Industriel, l'UNSA-Ferroviaire a souhaité faire remonter à la direction le ressenti des délégués de commission, mais surtout celui des agents, au sujet du passage à la classe 6. Vous trouverez ci-après notre déclaration et les réponses apportées par la direction.

« MADAME LA PRÉSIDENTE,

À l'occasion de cette notation d'aptitude complémentaire 2026, les félicitations que les délégués UNSA-Ferroviaire ont adressées à leurs collègues ayant réussi le parcours Ambition Cadre n'ont pas toutes trouvé le même écho.

En effet, si un certain nombre de collaborateurs ont souligné l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier, d'autres nous ont exposé les difficultés auxquelles ils ont dû faire face.

Ces disparités concernent pour certains notamment :

- Le manque de projection vers un emploi à la classe 6 malgré le positionnement dans le parcours Ambition Cadre ;
- Le manque d'accompagnement malgré la mise en place d'un tuteur ;
- Le manque de rendez-vous ou d'entretiens réguliers face à de nouvelles missions ;
- Les questions orientées uniquement sur le management par le jury alors que le poste projeté par la direction concerne les études techniques, voire inversement !

Depuis l'instauration du parcours ambition cadre, les délégués UNSA-Ferroviaire ont pu remarquer ces différences d'accompagnement, dommageables pour l'entreprise, en particulier en TI et l'Ingénierie.

Les disparités dans les jurys font elles aussi partie de l'exercice, mais nous vous demandons d'être vigilante dans leur composition, car l'entreprise doit faire avec des cadres à vocation manager versus des cadres à perspectives d'expert.

Quel signal envoyez-vous à vos futurs cadres ? « Vos compétences et votre autonomie vous ont permis d'arriver à ce poste » ou est-ce plutôt « Vos compétences et votre autonomie vous permettront de vous trouver un poste » ?

Il serait bon que l'entreprise fasse un REX introspectif sur les échecs, en comparant les attentes portées sur les candidats, les questionnements du jury et les postes réellement tenus en sortie de parcours. En bonus, même si la reconnaissance « traditionnelle » de la promotion se fait à la date de sortie du cursus, nous souhaitons votre bienveillance pour certains candidats qui ont réalisé leur parcours dans le cadre du futur poste qui leur est alloué : une

nomination rétrospective pour récompenser leur investissement serait bienvenue et éviterait l'impression d'avoir tenu un poste pour une période d'essai...

Face à ce constat de disparités des attentes des jurys, nous vous demandons de bien vouloir réinstaurer la présence de délégués de commission lors des jurys pour s'assurer du bon déroulé de l'épreuve et éviter certains comportements piégeux de la part de certains jurys... L'oral doit être la finalisation d'un parcours où l'entreprise a de nombreuses étapes dans le processus pour écarter les candidats qui semblent insuffisamment capables, et de rappeler également que les délégués de commission peuvent être un soutien en établissement. »**

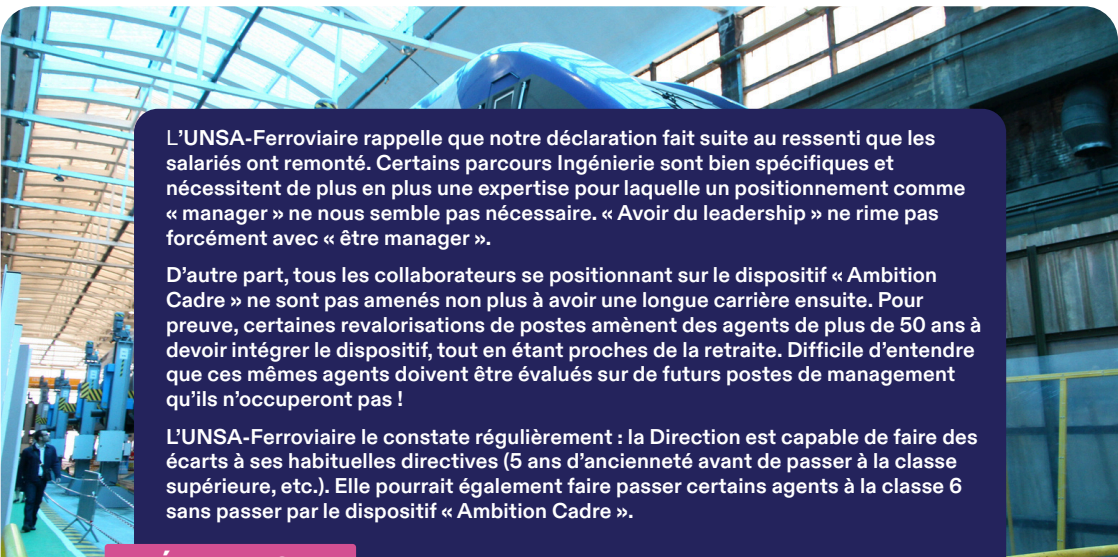
Suite à ces remontées, l'entreprise a tenu à apporter les précisions suivantes :

**« Le dispositif d'accès à la classe 6 a changé depuis 4 ans, ce qui fait qu'il n'y a plus de présence de délégués lors des examens. L'évaluation des agents se fait selon une grille de 80 points bien précis. Pour la direction, Ambition Cadre est destiné à vérifier si les agents ont les prérequis nécessaires et voir s'ils ont le "leadership" et la "posture de cadre" nécessaires pour accéder à cette classe.

La connaissance de l'environnement de notre entreprise semble aussi être un prérequis essentiel (connaissances du sujet "concurrence", etc.).

À noter que la nomination se fait "quand l'agent a acquis l'ensemble des compétences".

En gros, la nomination ne se fait qu'après la réussite de l'examen, et cela même si l'agent occupe déjà le poste ! »**



L'UNSA-Ferroviaire rappelle que notre déclaration fait suite au ressenti que les salariés ont remonté. Certains parcours Ingénierie sont bien spécifiques et nécessitent de plus en plus une expertise pour laquelle un positionnement comme « manager » ne nous semble pas nécessaire. « Avoir du leadership » ne rime pas forcément avec « être manager ».

D'autre part, tous les collaborateurs se positionnant sur le dispositif « Ambition Cadre » ne sont pas amenés non plus à avoir une longue carrière ensuite. Pour preuve, certaines revalorisations de postes amènent des agents de plus de 50 ans à devoir intégrer le dispositif, tout en étant proches de la retraite. Difficile d'entendre que ces mêmes agents doivent être évalués sur de futurs postes de management qu'ils n'occuperont pas !

L'UNSA-Ferroviaire le constate régulièrement : la Direction est capable de faire des écarts à ses habituelles directives (5 ans d'ancienneté avant de passer à la classe supérieure, etc.). Elle pourrait également faire passer certains agents à la classe 6 sans passer par le dispositif « Ambition Cadre ».