

ST DENIS, le 4 octobre 2021

MAINTENIR DEMAIN AND CO...



OUVERTURE À LA CONCURRENCE DES LIGNES TER: LES AGENTS DE RÉSEAU SONT AUSSI CONCERNÉS

- 3 catégories de lignes sont concernées:

- les lignes d'intérêt local (à définir via un arrêté spécifique à paraître)
- les lignes régionales à faible trafic
- les lignes qui n'ont accueilli aucun service de transport de voyageurs depuis 5 ans.

- Concernant la gestion des infrastructures de ces lignes privatisées.

- Soit la gestion, équipement et circulation, est totalement transféré à la nouvelle entreprise utilisatrice (la région devient gestionnaire d'infrastructure à la place de la SNCF).
- Soit une partie seulement des missions (entretien des installations) sont transférées (SNCF Réseau reste le gestionnaire d'infrastructure).

Dans ces 2 cas de figure, les agents de Réseau travaillant sur ces lignes peuvent être mis à disposition à la demande des nouveaux exploitants. Mais la nouvelle entreprise utilisatrice peut aussi choisir de faire travailler directement le privé pour faire la



maintenance de ces lignes. Tout comme la SNCF, qui, si elle garde la gestion de la ligne, fera sûrement travailler ses filiales (comme SFERIS par exemple).

Selon la direction, la mise à disposition correspondrait à du détachement sur la base du volontariat. A y regarder de près, oui pour une part: l'agent sera toujours salarié de SNCF et affilié à la CP. Mais par contre il sera soumis aux conditions de travail applicables au sein de l'entreprise utilisatrice (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaires, jours fériés, santé et sécurité au travail, médecine du travail, formation professionnelle continue. ...).

Quant au volontariat, on ne laissera visiblement pas vraiment le choix aux agents. Si il y a refus, c'est reclassement dans un poste équivalent à SNCF Réseau ou dans une autre société du groupe SNCF. Même chose si arrêt ou fin de la mise à disposition, ou si la région n'opte pas pour la mise à disposition et donne l'entretien des voies au privé.

Que se soit la SNCF ou des entreprises privées qui récupèrent les lignes, le but de tout ça, sera évidemment de faire du moins disant social d'un côté pour le plus grand nombre et du profit pour quelques-uns. Quant à la sécurité des cheminot-es et des usagers, ce n'est certainement pas l'objectif principal.

C'EST QUOI CETTE RESTRUCTURATION ?

Cette restructuration consiste à créer des UP mixtes Voie/SES avec des équipes directement rattachées au chef d'UP. Les secteurs DPx sont donc supprimés. A la tête du collectif de travail il y a un « super » chef d'équipe (le Responsable d'Equipe). L'UP est constituée d'un Groupe Patrimoine et Sécurité qui est en liaison avec un Groupe Organisation de la Production.

RÉORGANISATION DES SERVICES



En 2024 tous les établissements équipement doivent être restructurés. La mise en place est prévue dès début 2022 pour les 6 établissements pilotes « officiels » (INFP Nord Pas de Calais, INFP Alpes, INFP Paris St Lazare, INFP Paris Sud Est. Pour la ZPA, INFP Poitou Charentes et INFP LGV Atlantique). Pour les autres Infrapôle, selon la direction, une moitié sera concernée début 2023 et une autre début 2024.

Derrière ces mots ce sont ni plus ni moins que la suppression des secteurs DPx qui est mise en place. Les secteurs sont pourtant la dernière boucle technique et humaine qui accompagne le quotidien des équipes face aux problématiques de terrain.

La direction fait encore une fois le choix du financier sur la sécurité et les conditions de travail, et nous dit qu'en enlevant ces derniers interlocuteurs terrains et en sortant une personne en plus de la production, l'organisation de la production n'en serait que meilleure ?

Nous en doutons. Pour SUD-Rail, la mise en place de maintenir demain promet une réalité bien différente, toujours plus éloignée et déconnectée du terrain.

La solution aurait été au contraire de diminuer les étendues des secteurs et de les dimensionner suffisamment (nombres de TO, de TAP...) pour que les agents puissent assurer correctement leurs missions.

LE DÉBUT DE LA FIN ?

Avec ce projet de restructuration, se pose pour les cheminots de l'équipement de savoir si leur activité ne va pas petit à petit disparaître au profit des sociétés privées (externalisation ou filialisation). Cette nouvelle restructuration laisse envisager le pire à ce sujet.



En effet, pour SUD-Rail, cette restructuration est une première étape pour mettre en place des organisations pour sous-traiter et filialiser nos activités, en gardant dans un premier temps un pôle d'encadrement pour gérer l'externalisation des activités. Une méthode pour supprimer des agents SNCF, mais aussi pour faire porter la responsabilité technique et sécurité des chantiers sur les prestataires extérieurs.

UNE PARTIE DU TOUT ?



Pour arriver à ses fins, la direction de l'entreprise met en place un canevas pour accompagner l'ouverture des lignes à la concurrence (comme la récente attribution de l'exploitation de la ligne Marseille - Nice à la société Transdev), niveler les conditions de travail des agents SNCF vers le bas et réduire fortement les effectifs. Ce n'est pas un hasard si dans les projets présentés des les 6 établissements pilotes, les nouvelles appellations de poste en UP reprennent celles des entreprises privées de BTP (conducteurs de travaux, ordonnanceurs...) et que des UP sont créés (projet Infrapôle Alpes) pour coller aux logiques d'axe et à d'éventuels passages au privé de l'exploitation de certaines lignes dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Cette restructuration va aussi de pair avec la mise en place en 2022 de la refonte des déroulement de carrière (suppression des examens pour les changements de qualif, notamment D vers E en lien avec le projet « maintenir demain », mise en place pour 2022 à la SNCF de la Convention Collective de la branche ferroviaire en matière de rémunération et déroulement de carrière).

CASSE DES EFFECTIFS

L'une des motivations principales de la direction dans la mise en place de cette nouvelle restructuration est la réduction des effectifs.

Et ceux qui font carrière aujourd'hui en mettant en place la fonte des effectifs cheminots ne seront sans doute plus en place au moment d'assumer les conséquences de cette politique sur la sécurité et les conditions de travail qui s'annonce peu reluisantes.

Dans ce but, plusieurs réorganisations sont actuellement mises en place conjointement :

- ⇒ Maintenir demain (réduction des effectifs de production)
- ⇒ Evolution de la fonction RH (réduction des effectifs administratifs)
- ⇒ Supply Chain (réduction des effectifs de gestion des approvisionnement comme ATU, gestionnaires de parcs de matériels etc...).

Même si la direction prend soin aujourd'hui de présenter des CO (cadres d'organisation) qui n'impactent pas trop les effectifs (CO qu'elle fera évoluer comme bon lui semble par la suite), elle compte dès maintenant sur les départs naturels (retraites, démissions, départs pour des entreprises ferroviaires privées ou filiales, réformes...) pour faire fondre petit à petit les effectifs.

Pour « maintenir demain », même si la direction a bien pris soin de ne pas

aborder le sujet des effectifs dans la parodie de dialogue social qui a précédé la validation du projet au CSE central le 23 juin 2021, les objectifs de gains d'effectifs du projet étaient clairement définis dans les documents de la direction dès le départ (documents qui n'ont bien évidemment pas été fournis par la direction aux OS). Ainsi, un document de la direction de la production Réseau du 2 juin 2020, présente un prévisionnel détaillé des gains en effectifs de cette restructuration, avec des gains d'effectifs envisagés sur les opérateurs de production supérieurs à 15% des effectifs.

Un autre moyen pour la direction de faire du moins passe par le tout digital. Le nouvel outil SPOT MOBILE est un exemple de ce que met en place la direction pour « optimiser le personnel » avec notamment le suivi géolocalisé de la production.

Le tout numérique de la direction parlons-en : temps de synchronisations conséquents, bugs répétitifs malgré des centaines de mises à jour, lots de maintenance qui n'apparaissent pas... **Et ce sont encore une fois les opérateurs et encadrants des secteurs qui rattrapent, de par leur professionnalisme et la connaissance qu'ils ont des parcours, les erreurs imputables aux choix douteux de la direction en matière de sécurité.**



RAPPEL RH 910

La direction, quand elle restructure, nous bassine avec ses soi-disant bonnes intentions de reclasser au mieux les agents impactés. Et pour cela elle nous dit appliquer à la lettre l'accord mobilité RH 910.

Mais le RH 910 est juste un minima que la direction doit appliquer, et non un « cadeau » fait par la direction.

Et ce minima n'est pas garant d'un reclassement qui prend en compte les desideratas (géographiques ou professionnels) des agents.

IMPORTANT: demandez à vous faire accompagner par un représentant du personnel lors des entretiens qui se déroulent avec la direction dans le cadre de cette procédure (pour l'entretien d'orientation, la direction ne peut pas refuser, c'est votre droit).

Contactez vos délégués SUD-Rail pour être accompagnés et répondre à vos interrogations sur la procédure RH 910 (notamment sur la bonne application des mesures salariales compensatoires).



ET L'HUMAIN DANS TOUT ÇA ?

Enfin, l'impact Humain de cette énième restructuration n'est malheureusement encore une fois qu'un point de détail pour la direction.

Les impacts de cette restructuration sont pourtant tout sauf anodins: changements de LPA, suppressions d'équipes, modification des parcours dédiés et des parcours d'astreinte, suppression des postes de TA, TO, ATU...).

Du DPX à l'agent, tout le monde est dans le flou, tant sur la charge et conditions de travail, la répartition du travail, la sécurité, l'évolution du poste de CEV (déroulement à la tête du client, blocage Q.C vers Q.D et Q.E...), la prise du nouveau poste et sa formation, la suppression des postes d'encadrement et leur devenir.

L'inquiétude des agents est donc aujourd'hui palpable autour de ce projet.



Certains agents, compte-tenu d'une situation professionnelle déjà sensible en matière de conditions de travail et d'avenir professionnel (avenir qui semble encore

s'assombrir avec les perspectives de cette restructuration), en viennent même à se questionner sur une éventuelle réorientation professionnelle ou départ de l'entreprise.

Cette restructuration va plonger les collectifs dans le désarroi, amener de multiples désorganisations quotidiennes et un sentiment d'abandon qui vont générer un mal être au travail pouvant impacter la sécurité des agents et la sécurité des circulations ferroviaires.

Avec ses moyens, SUD-Rail sera vigilant sur ce sujet pour intervenir si ce projet amène de la souffrance au travail ou a des conséquences sur les conditions de travail et de sécurité des collectifs impactés.

