

LIAISON NATIONALE TRAINS

St Denis, le 13 mai 2009

GRUPE DE TRAVAIL CBORM DANGER!

Dans le cadre du vaste projet de "transformation des trains", la Direction des Trains (DDT) envisage l'éclatement du grade de CBORM en trois activités distinctes.

LE CBORM « ASSISTANT RET »

Il s'agira pour le CBORM d'assurer le suivi des agents de son groupe afin de rapporter au RET sous forme de fiches de suivi, les points faibles de chaque ASCT.

Le RET n'aura plus qu'à cibler son « management » sur les personnes identifiées par ces fiches.

Ce CBORM continue de rouler mais peut représenter son RET lors de réunions sur la fraude ou le matériel par exemple.

Il travaille « étroitement avec son RET » et est chargé de faire passer le message selon les priorités définies par ce dernier (flexibilité avec CPST, adhésion à la politique de l'entreprise, etc...).

COMMENTAIRES SUD-RAIL

L'entreprise projette de faire la même chose que dans la filière « ventes » avec le grade d'ACM qu'elle a isolé dans un profil managérial afin de casser le métier par la division.

Or, en plus de diviser, l'entreprise se fixe un but d'abaissement des coûts évident : en effet, au vu des tâches supplémentaires dévolues au CBORM, il s'agit de faire tenir à celui-ci deux missions au lieu d'une pour le même traitement ! C'est le principe du « RET au rabais ».

Elle augmente du même coup la pression hiérarchique sur une population d'agents que la combativité « légendaire » a toujours rendus indépendants.

Pour nous, c'est clair, le grade de CBORM doit rester un grade de fin de carrière et tous les ASCT doivent finir à D 18. Il n'a pas besoin de correspondre à une fiche de poste pour que sa haute technicité soit reconnue.

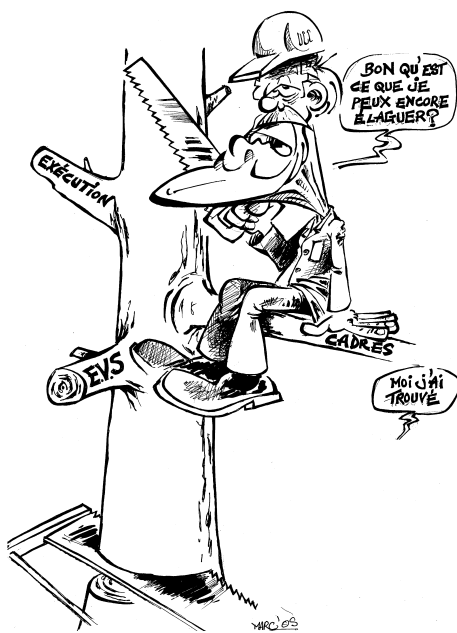
Par ailleurs AUCUNE tâche hiérarchique ne doit lui être attribuée.

LE CBORM « CAMPUS »

Il s'agira pour le CBORM d'assurer les formations en salle dans un des centres de formation de l'entreprise. Il dépend des dirigeants d'un de ces centres.

Ce CBORM sera détaché de la production mais pourra y retourner lorsque le centre n'aura plus besoin de ses services : il « bouchera les trous » et sera à la réserve.

Il pourra être amené à effectuer des formations sporadiques en ECT (matériel, remise à niveau des ASCT en retour de longue maladie, etc...).



COMMENTAIRES SUD-RAIL

La qualif D « bonne à tout faire » répond à la philosophie globale du plan « simplifier la SNCF » lancé par Pépy, à savoir flexibilité, mobilité et productivité.

Flexibilité : *en plus de ses tâches « en salle » il devra répondre aux besoins CPST en retournant à la réserve. Comme il appartient à un centre de formation et non plus à un ECT, on est en droit d'imaginer qu'il pourrait être affecté partout où le manque d'effectif se fera sentir.*

Mobilité : *Comme il n'y a pas de centres de formation dans toutes les régions, le CBORM Campus sera obligé de travailler loin de son domicile. Comme nous l'avons souligné plus haut, ce sont les besoins de formation et de production sur le territoire national qui feront le quotidien de ce CBORM « voyageur ». La direction des trains (DDT) a été très claire là dessus, la mobilité est le maître mot de ce profil professionnel.*

Productivité : *De plus en plus de tâches pour un salaire qui ne bouge pas et qui, compte tenu des tâches sédentaires qu'il devra mener à bien, sera même inférieur à celui d'un CBORM roulant. Travailler plus pour gagner moins est la conclusion qui s'impose et qui prouve au passage que la bataille pour la valeur du point salarial doit prendre le pas sur la course aux EVS.*

Le transfert des tâches de qualif E sur la qualif D pour un coût inférieur est donc le but évident de cette pseudo revalorisation du métier de CBORM par la formation ! Baladé dans toute la France, hors production puis en production, avec un salaire minimaliste, le CBORM Campus n'est qu'un pion de plus sur l'échiquier de l'entreprise.

**LE CBORM
« ENCADRANT
OPERATIONNEL L.A.F.»**

Il s'agira pour le CBORM d'assurer les mêmes tâches que le CBORM assistant RET mais au sein des équipes de Lutte Anti Fraude (LAF).

Il aura en plus de cela la responsabilité de gérer ces équipes de la programmation jusqu'à l'accompagnement.

Il devra également être « le garant de la bonne compréhension de la politique et des orientations stratégiques de l'entreprise par les agents ».

Ce CBORM alternera entre l'accompagnement des équipes pour la moitié de son temps et le travail en UO, en gare avec l'escale, etc... pour l'autre moitié !

COMMENTAIRES SUD-RAIL

Voici un CBORM directement impliqué dans le pilotage par activité avec des équipes « volantes de contrôle », des actions conjointes avec le réseau gare, etc... C'est le projet « Proximité » qui se mettrait en place avec la disparition de l'ASCT à bord des TER (EAS) et son remplacement par du contrôle sporadique, filtrage et autres opérations « coup de poing ».

Ici, le CBORM devient un « manager » multi services qui, à terme, n'aura plus rien à voir avec la filière trains.

Qu'il soit commandité par VFE ou PROXIMITE (TER mai aussi banlieue parisienne), ce CBORM serait un des pivot de la refonte de la filière trains et gare en une filière « commercial voyageur » qui appliquera à la lettre la politique de l'entreprise.

Il y a longtemps que la SNCF cherche à diluer la culture ASCT dans un creuset plus docile en tentant à plusieurs reprises de l'intégrer dans des opérations dirigées par l'encadrement (filtrages, visites d'ASCT dans les escales, séminaires ASCT /gare) en vain.

L'entreprise passe la vitesse supérieure en tentant d'utiliser le CBORM comme le coordinateur de cette intégration..

Cet éclatement doit également faire l'objet de plusieurs réflexions communes aux trois "métiers CBORM":

LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Le grade de CBORM est confisqué aux garanties collectives (statut, dictionnaire des filières) car soumis à la seule volonté de la hiérarchie.

De ce fait, le déroulement "mécanique" de l'ASCT par la grille de rémunérations s'arrête à C15.

Pour la suite, l'agent devra motiver son volontariat pour l'accès à la qualif D tout en satisfaisant aux critères définis par la hiérarchie : il est bien précisé que TOUTES les conditions posées doivent être remplies sous peine de ne pas retenir la candidature de l'agent.

A travers ces mesures il s'agit pour l'entreprise de diminuer les coûts que représente la fin de carrière d'un ASCT, même si aujourd'hui, nos dirigeants font tout pour qu'un CBORM n'atteigne pas D2. Il n'en reste pas moins que, grâce aux luttes, notre filière a toujours évité qu'un cadre d'organisation lui soit imposé.

Ce ne sera plus le cas demain car l'évolution d'un poste à profil dépend de ce que l'entreprise y met. Dans l'immédiat, des critères concernant le métier d'ASCT figurent encore dans le cahier des charges car il s'agit de faire passer la pilule! Demain, n'importe quel agent pourra prétendre à la qualif D quel que soit son âge pourvu qu'il soit dans le moule imposé par la direction.

Pour les autres, leur carrière s'arrêtera à C... On est loin des revendications SUD-Rail (D18 après 25 ans au service des trains par exemple) !!

MATER LA FILIERE TRAINS

Isoler le grade de CBORM du reste de la filière est le moyen d'introduire une présence hiérarchique permanente dans un métier qui s'en passait volontiers pour s'en remettre à sa faculté de jugement lors de la relation avec les voyageurs.

De ce fait, les agents de trains ont toujours représenté un écueil pour le management . De plus, l'habitude de gérer des situations difficiles leur a forgé une expérience solide qu'ils n'ont jamais supporté de voir remise en cause par des petits "bureaucrates".

DDT l'a bien compris et donne aux CBORM la possibilité future de "moraliser" le métier sans provoquer une levée de boucliers ! *"La piqûre de rappel est mieux perçue si elle vient d'un agent de train"* (groupe de travail du 30/04/09).

Le but est, bien évidemment, de faire adhérer une population "indépendante" à la doctrine Pépy pour lui faire accepter les conditions de l'ouverture à la concurrence : baisse de salaire, carrière au mérite, flexibilité et productivité !

CONTROLLER LA FORMATION

Lier le sort du CBORM à celui du RET permettra le contrôle du contenu de la formation pratique des agents nouveaux qui, jusque là échappait à la hiérarchie.

En effet le CBORM actuel lorsqu'il forme les nouveaux venus, leur explique le métier selon son vécu personnel : l'enseignement pratique prend ses distances avec l'enseignement théorique.

En collaborant étroitement avec le RET, le contenu de l'enseignement pratique collera au plus prêt à l'enseignement théorique : plus de risque de voir l'exécutant développer son libre arbitre dans l'exercice de ses fonctions.

L'adhésion totale aux choix politiques et économiques de l'entreprise sera encadrée depuis le premier jour : le salarié ne sera plus un citoyen libre de juger par lui même mais un rouage de la pensée unique.

La direction veut avancer vite mais il est encore possible de l'arrêter : dans les réunions nationales, aucune place n'est accordée à la négociation ; c'est donc sur le terrain en reprenant le chemin de la lutte que les ASCT s'assureront un avenir!!

2 Juin

PREPARONS-NOUS!!!

Face aux menaces pesant sur la filière trains, le 2 juin, jour de la table ronde que DTT considère comme conclusive, SUD-Rail organise des débats dans les ECT pour répondre aux questions que les agents se posent et pour entendre leurs revendications. Nous invitons les agents et les militants des autres organisations syndicales à participer nombreux à ces permanences.