



## L I A I S O N   N A T I O N A L E   E Q U I P E M E N T

# Vers la disparition des agents Signalisation Mécanique ?

Nous constatons depuis des années la réduction massive des effectifs au SM et parallèlement une forte dégradation de nos conditions de travail.

Cela a commencé il y a plus de 15 ans avec la diminution des effectifs dans de nombreuses équipes. Dans la même période des travaux de type peinture, remplacement de châssis, toilette d'hiver ont été supprimés ou confiés à l'industrie privée.

Ce fut la première gifle pour les effectifs et le nombre d'équipes. Actuellement, des régions détachent encore des agents d'équipes SM soit disant en sureffectif !

Cette situation n'est pas seulement réservée aux agents SM, car l'ensemble des personnels de l'équipement est affecté par cette logique productiviste.

Pour orchestrer sa politique de casse de l'emploi à partir de 1998, la direction a mis en place l'optimisation de la maintenance. Avec des périodicités plus espacées, les conséquences se sont traduites par des suppressions de postes dans les équipes.

Désormais dans certaines régions, des agents sont devenus essentiellement réalisateurs, agents sécurité, mainteneurs, surveillants de travaux plutôt que de réels techniciens SM.

Aujourd'hui production et productivité sont les mots clefs. Pourtant des plates-formes instables, des rails cassés, des traverses pourries, des aiguillages usés ou détectés défectueux ont des conséquences sur la circulation des trains, la vitesse, la régularité et la pérennité d'un service public ferroviaire de qualité sur de nombreuses lignes.

## LE SOMBRE AVENIR DU SM

### **La formation professionnelle**

Elle a, elle aussi, supporté une cure d'amaigrissement. La formation initiale a été réduite. La politique d'embauche de la direction fait que le nombre de sessions de formation est insuffisant et que certains agents mettent près de 2 ans à finir leur formation initiale.

L'agent doit attendre ensuite des années pour des consolidations dans son métier ou des recyclages relatifs aux procédures de sécurité.

Une diminution draconienne des stages de perfectionnement et de recyclage a pour conséquence de disposer de l'agent plus longtemps pour l'entretien sur l'année et donc cela contribue à faire des gains de productivité.

### **Les recrutements**

L'objectif de la direction était de réduire le nombre d'agents encore plus rapidement et donc de ne recruter qu'un minimum. Quelques événements sont venus contrarier cette politique :

- l'accord 35H, même s'il n'était pas à la hauteur de nos demandes, a obligé la direction à recruter des jeunes, y compris à la Signalisation Mécanique
- les exigences de régularité en Ile de France ont obligé la direction à revoir son organisation et à embaucher des agents de la Signalisation Mécanique
- sur les régions où l'astreinte est encore en place, son organisation implique de disposer d'un certain nombre d'agents. La direction cherche par tous les moyens à abaisser le coût de celle-ci. Donc elle restructure et met en place des listes d'appel au lieu des tableaux d'astreinte.

### **Jusqu'à quand les agents SM devront-ils se serrer la ceinture ?**

Pour SUD-Rail, il est clair que les évolutions que nous subissons depuis environ 15 ans vont se poursuivre voir même s'accélérer.

Quelques exemples : les restructurations et fusions d'établissement vont encore engendrer des disparitions d'équipes. La massification (SPRC), l'optimisation, les RVB, la modernisation des postes, les regroupements de parcours d'astreinte ou tout simplement les départs en retraite non remplacés diminuent les effectifs et dégradent les conditions de vie et de travail, ainsi que la sécurité.

### **L'audit sur l'infrastructure**

Pour les effectifs de la Signalisation Mécanique, la politique retenue par la direction de l'entreprise est déterminante et désastreuse.

Un alignement sur les pays voisins de la politique de régénération sans accompagnement par une forte politique d'entretien pour pérenniser la vie des infrastructures a des conséquences dramatiques sur les effectifs, sur l'entretien et la qualité du réseau.

RFF et la SNCF envisagent de télécommander les installations par 17 postes centraux pour l'ensemble du réseau. Aujourd'hui il en existe environ 2000.

Cette **réduction massive des postes d'aiguillages** conduira inéluctablement à diminuer les effectifs du SM. Ceci aura pour conséquence la dégradation de leurs conditions de travail et de leur déroulement de carrière. Cette catastrophe est encore accentuée par la création de l'ELOG national qui donne à la direction une réserve de personnel qui se substitue aux carences d'effectifs locaux lors de travaux.

### **L'astreinte**

La politique de la direction reste de ne maintenir l'astreinte que si elle est économiquement et objectivement nécessaire.

Là encore l'objectif de la direction est de réduire globalement le nombre de roulements et de revenir à des listes d'appel pour les secteurs ou les installations sur lesquels il y a peu d'interventions et peu de gêne pour la régularité. C'est la mise en place d'une astreinte à 2 vitesses !

D'autres évolutions liées à la mise en oeuvre de la maintenance conditionnelle font aussi subir d'importantes diminutions d'effectifs.

### **Le nouveau S9**

Comme si tout cela ne suffisait pas, la direction persiste et signe en tentant d'imposer une sécurité juste bonne pour améliorer la productivité et non pas pour renforcer la sécurité des chantiers!

Le passage en force de la direction pour mettre en place ce règlement aura des conséquences directes sur la sécurité.

En imposant ce règlement controversé, la direction se désengage de ses responsabilités en faisant porter le chapeau aux agents du terrain.

De plus, les multiples erreurs, possibilités d'interprétation et de confusion des différents termes risquent d'entraîner des catastrophes. Pour la direction, le seul responsable sera le cheminots de la base, il faut bien "un lampiste" alors que les vrais coupables seront bien au chaud dans leurs bureaux capitonnés...

## QUELLES SOLUTIONS POUR PERENISER L'EMPLOI ET MAINTENIR LES COMPETENCES ?

Afin de garantir un haut niveau de sécurité des chantiers, l'arrêt des suppressions des équipes SM (parcours), le respect de la réglementation du travail (RH 0077) et le respect de la vie familiale des cheminots, **SUD-Rail revendique :**

### Travaux et maintenance sur Lignes

- Maintien du suivi de la maintenance de toutes les lignes LGV par des cheminots au statut pour garantir une efficacité et une sécurité de haut niveau
- Présence obligatoire d'annonceurs sur voies contiguës

### Astreinte :

- Refus d'extension ou de modification des parcours et des contraintes actuelles sans nouvelles ressources. Pas de suppression de parcours d'astreinte
- Refus de fusionner des parcours dont la taille est supérieure à 60 km
- Prise en compte de l'astreinte dans le calcul pour la retraite
- Libre choix des agents de plus de 50 ans pour monter l'astreinte ou non

### Ressources – Organisation :

- Pas de cumul de fonctions : agent sécurité, réalisateur, surveillant de travaux, mainteneur, lors de chantiers
- Répartition des fonctions de sécurité pour garantir la sécurité

### Programmation, Organisation, préparation des chantiers :

- Programmes travaux, plans de prévention et AHT à disposition pour la semaine S-1
- Commentaire des avis hebdomadaires pour garantir l'organisation et assurer la prévention

### Temps de travail et pénibilité :

- Travail de nuit : 6 h = 8 h pour assurer la vigilance au travail et diminuer les accidents de trajet
- Priorité au travail de jour en semaine
- Travail de nuit = 4 nuits maxi avec montée de nuit le lundi matin exclusivement en TI et application stricte de l'IN 2424 (guide du travail du nuit)

### Retraites

- La prise en compte tous les 5 ans d'une année supplémentaire au titre de la pénibilité : **5 années travaillées = 6 années prises en compte**

### Déroulement de carrière :

- Pas plus de 3 ans sur une position.
- Passage sur le 2<sup>ème</sup> niveau d'une qualification pour tous les agents ayant 3 ans sur la dernière position du 1<sup>er</sup> niveau. Exemples : BI.6, C1 9, D1.15.
- Passage de tous les agents C2 titulaires le l'examen EV4 à la qualification D, hors compte
- Passage de tous les agents C1 titulaires de l'examen EV4 à C2, hors compte
- Tous les agents B2 prenant la responsabilité des chantiers comme réalisateur, agent sécurité doivent avoir accès à la qualification C dans les 3 ans
- Accès à la position D2 niveau 19 comme dans certaines filières

**Pour imposer toutes nos revendications à la direction, les équipes SUD Rail proposent des moyens d'actions ne se contentant pas de grèves carrées de 24 heures.**

**Partout où cela est possible, nous proposons des assemblées générales souveraines, décidant des actions à mener et de leur poursuite ou non. SUD-Rail affirme qu'il n'appartient pas à aucun syndicat de décider pour la base. Les cheminot(e)s doivent être les décideurs des types et moyens d'actions pour obtenir satisfaction à leurs revendications.**

**Face aux nombreuses attaques de la direction, nous devons apporter des réponses proportionnées. Pétition, grève de 59 minutes, carrées ou reconductibles sont des réponses et s'inscrivent totalement dans cette logique.**

**Il appartient à chaque équipe de s'emparer de ces moyens de pression dans la plus grande unité syndicale possible.**

**SUD-Rail continuera à vous accompagner dans leur mise en œuvre.**

**POUR DE REELLES CONDITIONS DE SECURITE,  
DE TRAVAIL,  
DE DEROULEMENT DE CARRIERE  
ET DE VIE**

**Le 26 mars 2009**

**VOTEZ**

**SUD Rail**