

Le démantèlement du Voyageur comme « Pacte d'entreprise »



Pas un Etablissement Voyageurs, pas une ligne ferroviaire ne sont épargnés par les centaines de suppressions de postes programmées pour 2019. Fermetures de guichets, de gares, de boutiques, de Centres Ligne Directe, de bureaux Accueil, de Caisses, de BCC : après des années d'affaiblissement des réseaux de distribution et d'information, la Direction passe à la vitesse supérieure et vise le démantèlement.

Cette politique est dans la droite ligne du Pacte ferroviaire, dont nous n'avons pas pu obtenir le retrait lors de la grève du printemps dernier. Pour le gouvernement et la direction SNCF, c'est aux cheminot-e-s de payer la reprise d'une partie de la dette, à travers les suppressions d'emplois et la polyvalence imposée.

Alors même que les conditions de travail et la santé même des cheminot-e-s du commercial Voyageurs nécessitent des embauches, pour remédier notamment aux très nombreux postes non-tenus, la direction répond par le démantèlement.

La soumission comme modèle managérial

Les services RH se transforment ainsi en agences de promotion du départ volontaire ou de la rupture conventionnelle ! Pour celles et ceux qui restent, en s'appuyant sur la casse des métiers et en continuant d'agiter le spectre d'une prochaine ouverture à la concurrence, nos dirigeants ont décidé de dégrader notre quotidien dans le plus grand mépris.

En résumé, pour eux, l'agent commercial en gare doit désormais être bon à tout faire dans un environnement désertifié, en étant moins bien payé et en subissant une mobilité imposée.

Vente fixe ou ambulante - avec tablette -, après-vente, Accueil Embarquement, LAF, opérations de contrôle comptable et de versement des recettes sans BCC ni caisses de proximité, PS et FS délocalisées avec des missions durant les parcours... : dans une même journée de travail, c'est possible ! Pour nos dirigeants cela s'appelle de « l'agilité ». Pour nous il s'agit d'une promotion de la souffrance au travail et de l'enterrement d'un service public ferroviaire au service de la collectivité.

Ne les laissons pas en finir avec les cheminot-e-s !

Ce cauchemar pour chacun-e d'entre nous, la direction SNCF en rêve, car elle entend profiter de notre prétendue résignation au lendemain d'une lutte que nous n'avons pas gagnée. Pourquoi faudrait-il accepter leur chantage à l'emploi ? Pourquoi la polyvalence ne pourrait-elle pas être autre chose qu'un moyen de désorganiser la production, d'appauvrir le travail et de générer de la souffrance ?



Face à leur détermination à tout casser, si nous ne voulons pas subir encore et toujours davantage, il n'y a pas d'autre alternative que de continuer de lutter. Pour cela il y a urgence à redynamiser nos collectifs de travail, en rompant l'isolement dans lequel ils veulent nous enfermer, en échangeant entre nous, en décidant ensemble des actions que nous voulons mener.

Plus que jamais SUD-Rail continuera d'être un outil syndical au service des cheminot-e-s et de leurs luttes, pour défendre nos emplois, nos conditions de travail et de vie, et le service public ferroviaire. Surtout, ne nous résignons pas, partout des mouvements locaux résistent à la volonté destructrice de la direction !

SUD-Rail soutient les luttes en faveur du service ferroviaire public, social et écologique !

LES « PETITS COLLECTIFS », UN MANAGEMENT RETROGRADE, l'exemple de l'Ile de France !

Depuis l'expérimentation sur LAJ (Région de Paris St Lazare) qui a servi de premier établissement cobaye, la direction Transilien a procédé au passage en force des « petits collectifs » en Ile de France. Ce type de management est aussi mis en place en région, partout, les effets concrets sont catastrophiques.

LES MEFAITS DU « LEAN MANAGEMENT »

Derrière la mise en place des « Petits collectifs », c'est en effet l'idéologie néfaste du « LEAN MANAGEMENT » qui a été appliquée avec violence.

La liste des bouleversements est longue : une destruction des anciens collectifs de travail existants, la remise en cause de l'organisation du travail et des liens de solidarité, la pression constante sur les agents à tous les niveaux, une souffrance au travail visible...

LES AGENTS DE RESERVE EN VOIE DE DISPARITION ?

Sur certains établissements, la réserve a été totalement supprimée, avec des conséquences terribles. Et la disparition totale de la réserve sur tous les établissements est réclamée à terme par la direction Transilien.

La direction refuse de donner les infos globales réclamées sur les économies énormes ainsi réalisées au détriment des agents.

Enfin, le nombre des postes non tenus et figés empire !



POINTS 5 MINUTES : QUELLE UTILITE ?

Sur tous les secteurs en « zones denses », la mise en place de Prise de Service et de Fin de Service uniques avec les points « 5 minutes » obligatoires pose toujours de nombreux problèmes non résolus : parking, vestiaires, acheminement...

Par ailleurs, la pertinence même des points 5 minutes quotidiens se pose et est vécue par de nombreux agents comme un flicage supplémentaire.

FLEXIBILITE ET MOBILITE IMPOSEES

Les agents ont subi la refonte de des roulements existants, l'ultrapolyvalence, la flexibilité et la mobilité imposée, sans aucune compensation, notamment financière.

Le nombre alarmant d'agents au bout du rouleau, en situation d'usure professionnelle, les démissions sont pourtant des indicateurs d'une souffrance au travail évidente !

LES M1 SOUS TENSION PERMANENTE

Les M1 (**ACM en responsabilité du management d'une équipe**) ont très majoritairement subi la synchronisation de leurs horaires de travail, ce qui perturbe les équilibres vie privée/travail. Nombreux ont été les M1 affectés sur de nouveaux secteurs et submergés par la charge de travail.

SUD-Rail a également alerté la direction sur l'énorme charge de travail, les risques de « burn-out », le problème de non-reconnaissance exprimé par les M1.

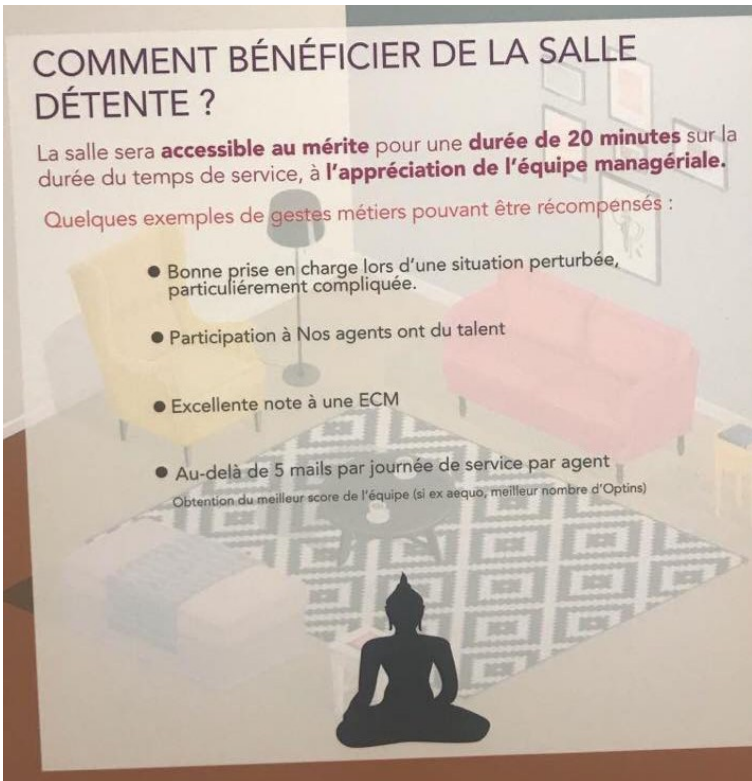
LE MEPRIS PERSISTANT DE LA DIRECTION

COMMENT BÉNÉFICIER DE LA SALLE DÉTENTE ?

La salle sera **accessible au mérite** pour une **durée de 20 minutes** sur la durée du temps de service, à **l'appréciation de l'équipe managériale**.

Quelques exemples de gestes métiers pouvant être récompensés :

- Bonne prise en charge lors d'une situation perturbée, particulièrement compliquée.
- Participation à Nos agents ont du talent
- Excellente note à une ECM
- Au-delà de 5 mails par journée de service par agent
Obtention du meilleur score de l'équipe (si ex aequo, meilleur nombre d'Optins)



SUD-Rail n'a cessé d'alerter la direction Transilien sur la situation des agents, de réclamer une amélioration des conditions de travail, la revalorisation de l'Indemnité de Sujétion Transilien et son attribution également aux agents qualif. D !

Début octobre, un établissement de l'ouest parisien s'est enfermé dans l'arrogance et la bêtise. Il a été désavoué par la direction nationale qui a parlé d'initiative locale.

La direction doit se ressaisir enfin de toutes les alertes qui lui ont été transmises et arrêter le Lean Management sans délai.

SUD-Rail continuera, face aux mépris de la direction, d'opposer les revendications collectives légitimes des agents !!!





Interdiction du recours à la précarité pour les emplois de travailleurs du rail.

SUD-Rail revendique le statut de cheminot-e pour tous les travailleurs du rail.

L'entreprise dans le secteur du commercial voyageur use et abuse des CDD, de l'interim, de l'externalisation de nos postes. En externalisant le travail des caisses principales, d'une partie de l'accueil voyageurs, du service clientèle, de la fidélisation client (par exemple CRM Services).

Les travailleurs précaires perçoivent des rémunérations moindres, n'ont aucune perspective de carrière, sont parfois à temps partiels. Leur situation rend difficile la location d'un logement, la construction d'une famille et ne permet pas d'envisager des loisirs sereinement,...

La politique telle que menée par les patrons du secteur ferroviaire entraîne la fermeture de nombreux bâtiments voyageurs en région, ferme des chantiers de vente dans les grandes gares. Les agents d'accueil et de ventes « SNCF » sont parfois remplacés par des travailleurs à temps partiel principalement issus d'entreprise de la sous-traitance (boîte d'accueil, d'hôtesse, de nettoyage, de sécu,...)

Au sein de l'exploitation, du commercial voyageur interviennent de nombreux CDD et intérimaires, parfois depuis plusieurs années en cumulant les contrats de travail. Ils ne bénéficient d'au-

cune formation professionnelle.

La SNCF a supprimé la plupart des **agents départs**, en leur retirant leurs charges de travail (dont certains essais de frein), en reportant leur charge de travail sur les rares agents du commercial voyageur présents dans les grandes gares. L'entreprise choisit aussi de compliquer l'accès au train en multipliant les accueils embarquements et les portiques. Le train de troisième classe Ouigo à **haut coût social** ; les travailleurs en payent la note. Le filtrage peut être assuré par des travailleurs intérimaires à temps partiel imposé sans perspective d'évolution aucune alors même que sont supprimés toutes les **bulles d'accueil** et que l'amplitude d'emploi des agents d'accueil est réduite.

SUD-Rail revendique l'embauche immédiate de tous les travailleurs du rail qui interviennent sur les métiers du commercial voyageur en gare, la délivrance de la formation d'ASCVG et des perspectives de carrière locales au sein d'établissements voyageurs dont la pérennité est garantie. SUD-Rail revendique un salaire minimum net de 1700 euros dans le cadre des garanties collectives de haut niveau (statut cheminot-e) au sein d'une entreprise unifiée de chemins de fer.

St-Denis 11 octobre 2018

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

**Pour l'avenir
des
cheminot/e/s**

DU 16 AU 22 NOVEMBRE VOTEZ

Fédération des syndicats de travailleurs du rail www.sudrail.fr
Liaison nationale transport&commercial

Sud Rail
Solidaires