

ST DENIS, LE 25 JANVIER 2021

UP MIXTES ET SUPPRESSION DES SECTEURS DPX



UNE RESTRUCTURATION N'EST PAS ENCORE FINIE QU'ILS PRÉPARENT DÉJÀ LA SUIVANTE

La direction de l'entreprise continue coûte que coûte sa politique d'externalisation et de casse de l'activité maintenance et travaux pour faire des gains d'effectifs. Et qu'importe les conséquences de cette politique stérile qui affecte lourdement la sécurité, la santé et les conditions de travail et de vie des cheminots.

L'impact de ces restructurations sur les conditions de travail, la sécurité et le moral des agents est palpable aujourd'hui dans les équipes. Mais qu'importe les vrais problèmes de terrain, la direction enchaîne déjà sur de nouvelles restructurations en dépit du bon sens professionnel et de la sécurité !

SUPPRIMER L'ENCADREMENT ET L' APPUI TECHNIQUE DE PROXIMITÉ

La direction Réseau veut généraliser les UP mixtes (voie-SE) avec suppression des secteurs DPX (donc aussi les postes de TA, TO assistants et DPX en secteurs) avec à la place des chefs d'équipe "managers", qualification D, dénommés « MPX ». Ces MPX seraient rattachés à 2 "plateformes", l'une organisationnelle et l'autre sécurité, et un chef d'UP Voie/SES. Le tout rattaché dans les UP ou dans les sièges d'établissement. C'est dire, si les DPX actuels vont devoir être mobiles et se trouver une place...



La direction a comme argument : Les DPX se plaignent d'une surcharge de travail, la solution : les supprimer. Merci du cadeau !!!

L'expérimentation nationale se fera début 2022 sur 7 établissements dans un premier temps (IP Nord Pas de Calais, IP Alpes, IP Paris EST, IP Paris St Lazare, IP Poitou Charentes, IP LGV Atlantique, IP PSE).

Mise en place dans tous les établissements d'ici 2024. Dans les documents de la direction, l'objectif de gains d'effectifs est clairement annoncé (c'est la seule chose de claire d'ailleurs). Faire mieux, avec moins de personnel. **Il fallait oser l'inventer.**

La direction profitera sûrement aussi de ce projet pour supprimer des équipes, n'en doutons pas.

LA FAUTE À QUI ?

Pour la suppression des secteurs DPX, la direction argumente en parlant "déficit de culture sécurité, et une approche sécurité non intégrée" ou encore parle de « lourdeur dans l'organisation ... chronophage et qui sont sources d'erreurs » ou l'on précise que la « surcharge de travail des DPX » est « trop importante et ne parviennent donc pas toujours à assumer correctement l'ensemble des tâches qui leur sont confiées » et « continue d'augmenter année après année ». Encore une fois la direction tente de se dédouaner de ce qu'elle a mis en place en restructurant, en n'embauchant pas et en externalisant. Cela a entraîné une perte des compétences et de moyens sur le terrain. **Qui plus est, la direction a chargé les DPX de tâches de management et « reporting » qui les ont détachés du terrain.**

CASSE EN BANDE ORGANISÉE

Rappel de la politique désastreuse de l'entreprise en matière d'emploi et de maintien des compétences ces 20 dernières années :

- ▶ Vague importante de suppression de postes entre 2000 et 2012 (équipes réduites de moitié à la Voie).
- ▶ Vagues d'embauches en urgence à partir de 2012 car la situation est catastrophique sur le terrain. Mais trop tardive car les nouveaux embauchés se retrouvent livrés à eux-mêmes car il n'y a plus les agents nécessaires pour assurer la transmission des compétences.
- ▶ Ajouté à ça des restructurations à répétition entre 2000 et 2020 qui continuent et amènent une désorganisation professionnelle et une démotivation des agents, plus une externalisation exponentielle qui aggrave d'autant plus la perte de compétence technique des agents.

Alors qu'il aurait fallu faire le contraire pour limiter la casse (accidents de travail graves et mortels, accidents et quasi-accidents ferroviaires...).



TOUS « MANADGUÈRES » !

La direction de l'entreprise en profite aussi pour récupérer les compétences de terrain qui manquent aujourd'hui par sa faute.

Elle demande pour cela aux Chefs d'équipe et TO de devenir des « managers » !

Si la direction se retrouve aujourd'hui en manque de compétence professionnelle, c'est bien à sa politique qu'elle doit s'en prendre.

Nous proposons aux dirigeants de l'entreprise une autre solution: sortir de leurs bureaux, et venir donner un coup de main sur le terrain.

LA FIN JUSTIFIE LES MOYENS...

Tout cela amène des interrogations sur la finalité de ce projet qui n'est pas seulement la recherche de gains de productivités avec la suppression d'agents, principalement d'encadrants, dans les UP. Mais qui pourrait permettre au final à SNCF réseau de sous-traiter

des secteurs, avec leurs équipes composées d'ex-agents SNCF, à des prestataires privés. A mettre en parallèle aussi avec la polyvalence dans les équipes et la mise en place du volet «



classification des métiers » de la Convention Collective Nationale des transports ferroviaires qui est toujours d'actualité (le salaire devient fonction du type d'installations, des missions effectuées = dans une même équipe des agents à position/qualif égale ne toucheraient pas le même salaire et selon le lieu de travail).

Nous nous rapprochons étonnamment de ce qui a été mis en place récemment au commercial avec "les petits collectifs", maintenant tous prêts à être achetés par la concurrence... !!??

APPELLER UN CHAT UN CHAT...



Cette nouvelle restructuration de création d'UP mixtes et de suppression des secteurs DPX que la direction a camouflé sous le nom de « Maintenir demain » semble donc lui aussi aller dans le mauvais sens pour l'avenir et les conditions de travail des agents de l'équipement.

Dans les projets de la direction pour finir de casser l'outil de travail cheminot ce ne sont plus des loups

qu'on découvre...mais des meutes entières.

SUD-Rail a d'ailleurs rappelé à la direction que par expérience, la seule chose dont nous soyons sûrs, c'est qu'on ne peut pas faire confiance à la direction de l'entreprise.

SUD-Rail suivra néanmoins cette restructuration de près, pour intervenir notamment (droits d'alerte) si ce projet amène de la souffrance au travail dans les collectifs impactés par ce projet.

UNE DISCUSSION BIEN MAL ENGAGÉE

La seule chose de claire pour le moment c'est que la direction veut faire des gains de production et d'effectifs. **Au cours de la première table ronde entre direction et Organisations Syndicales qui a eu lieu le 19 janvier**, les hostilités se sont mal engagées. Au lieu de nous convaincre, la direction nous a conforté dans nos doutes.

Elle nous a dit notamment qu'avec ce projet elle veut maintenant uniformiser les organisations d'établissement alors qu'elle fait tout le contraire depuis des années et continue à le faire en laissant les établissement piloter.

Le chef de projet de cette restructuration, M.Gardeux, a eu beau essayer de nous vendre son produit, ça n'a pas été concluant. Par exemple, vanter actuellement l'excellence de l'utilisation du digital, de SPOT et de la GMAO notamment, quand on connaît les problèmes rencontrés avec ces outils (lots qui n'apparaissent pas, cycles de maintenance modifiés, installations qui ne sont pas prises en compte...), c'est méconnaître la réalité du terrain ou bien faire preuve d'une mauvaise foi à toute épreuve. Il est d'ailleurs navrant de voir les moyens dépensés par la direction de l'entreprise pour communiquer, digitaliser et supprimer du cheminot.



SUD-Rail a même du intervenir quand le chef de projet a parlé de « temps disponible de cerveaux des agents » pour communiquer sur le projet, pour lui rappeler l'historique « fâcheux » de cette formule et que le respect d'autrui ça existe !



informer
lutter
revendiquer

SUD