

## Les Agents de Maitrise sous tension !!

Cela fait des années que la direction se moque des agents de maitrise  
DPX; ADPX, manager, ATMM ou technicien qualif E...  
la paye ne va pas avec les responsabilités !

Pourtant plusieurs fois la direction annonce: « *cette année ce sera l'année des DPX* »...  
**SUD-Rail** constate que beaucoup trop d'agent de maitrise ne se retrouvent plus dans les  
projets des directions d'établissement.

### Formation-déroulement de carrière

Les effets de la fin du recrutement à statut qui a fait perdre aux titulaires de BAC + 2 ou 3 le bénéfice du statut d'att TS qui permettait un déroulement de salaire quasi automatique sur 48 mois maxi.

**SUD-Rail** alerte depuis des années sur la nécessité de revoir le parcours des agents de maitrise.

Beaucoup de qualif D n'osent passer le cap de l'examen de peur de se retrouver dans des situations difficile, et peu rémunératrice à court terme. La direction nationale répond par du plâtrage avec de la VAE et du E Technique. Elle va encore plus loin cette année sans aucune concertation en proposant des formations diplômantes ou qualifiantes seulement pour les agents dont la ligne hiérarchique aurait validé le potentiel (comme le parcours cadre). On croit rêver !!!!!

**SUD-Rail** dénonce cet état de fait et ses conséquences sur les vocations à devenir manager ou technicien E. Les chiffres parlent d'eux même. Peu de candidats aux examens, et à l'embauche pour ce type de poste malgré les divers aménagements que la direction nationale a mis en place.

Les nantis comme le disent les bien-pensants ne sont pas ce que l'on croit !!!!! et encore moins les agent de maitrise.

Pour **SUD-Rail**, la solution passe par des parcours internes maitrisés avec des accélérateurs pour ceux qui le souhaite. Elle doit être adossé à la formation professionnelle qui est le garantie du développement des compétences et donc du déroulement de carrière et de salaire. C'est le seul moyen de sécuriser les parcours.

### Ré-organisation- management

Les réorganisations permanentes, les regroupements d'équipes ou les équipes dédiés à un matériel ou une activité sont désastreuses sur les collectifs de travail, mais aussi sur les encadrants.

Il faut que cela cesse. Les DPX sont souvent à bout et ne croient plus aux discours de leur direction locale. Le recours à de l'embauche immédiatement sur des postes de managers a prouvé son inefficacité.

Les petits collectifs sont déjà du passé et la réalité est toute autre. Des équipes en jour/Nuit difficile à manager, des collectifs éparpillés géographiquement ou mobiles sur la région ou nationalement avec une gestion de l'humain difficile. Notre entreprise dans ses organisations se fiche bien de cette dimension. Les conséquences sont immédiates. Des managers ou ADPX qui quittent ces organisations ou pire ils préfèrent démissionner pour tenter leur chance ailleurs.

**SUD-Rail** demande une diminution de la charge de travail des DPX et des ADPX : ils doivent cesser de devoir faire des heures supplémentaires (qui ne leurs sont jamais payées !) pour venir à bout de leur tâches !

La politique de la SNCF fragilise et infantilise les collectifs de travail. La perte d'autonomie par la mise en place de standard rend le travail monotone et rébarbatif.

Le LEAN management et le démarche « Dupont de Nemours » ne sont que des caches misères. Cela procure encore plus de taches aux agents de maîtrise. La mise en place du forfait jour et du télétravail rallonge l'amplitude horaire sous couvert de liberté de gain de temps et d'efficacité.

Le management crée de la souffrance: Les dirigeants de « proximité » savent ce que cela veut dire. Effectivement, à la SNCF depuis quelques années, cela va en s'accroissant, il y a de nouvelles techniques de management qui aboutissent à traiter les DPX et ADPX de façon inhumaine en les rabaisant tout en accroissant leurs charges de



## Accord de branche, danger !

Les projets qui se cachent derrière l'accord de branche signé, par certaines OS, est la portabilité en cas de perte de marché pour les TM. Est-ce que la boîte privée qui remportera le marché prendra l'ensemble de l'encadrement ? et bien SUD-Rail a déjà la réponse. NON. Pour les TI c'est encore plus compliqué car ces Techniciens ne sont pas repris dans l'accord de branche. Pour garder de la compétitivité sur les PRM ou sur la maintenance 4 et 5 la direction va tirer en premier sur les agents de maîtrise... avec à la clé des reclassements pas choisis.

**SUD-Rail** exige que la direction abandonne ses méthodes de management indécrites et s'appuie enfin sur l'intelligence collective de ses agents, qui ne demandent qu'à fournir un travail de qualité, pour peu qu'on leur fournisse les moyens !

**SUD-Rail** revendique la reconnaissance de la difficulté du métier de dirigeant ou d'assistant d'unité par l'augmentation de la prime de travail et l'attribution de la prime de métier à pénibilité avérée ... et la possibilité d'un CPA plus avantageux.

**Avec SUD-Rail revendiquons, un autre rôle pour l'encadrement et une reconnaissance de sa valeur professionnelle!**

**L'avenir peut être très dangereux pour les agents de maîtrise.**

**Il se joue maintenant !**

**Invitons nous à la table des patrons !**