

ST DENIS, LE 26 AVRIL 2021



UP MIXTES ET SUPPRESSION DES SECTEURS DPX (SUITE)

LA CHARRUE AVANT LES BŒUFS...

Comme d'habitude, la direction Réseau passe en force son projet de suppression des DPx et de création d'UP « multicompetences » qu'elle a appelé « maintenir Demain ». Après un simulacre de dialogue social « pour la forme », la direction a décidé de stopper la concertation (qui n'avait en fait jamais commencée) et de faire valider sa restructuration au CSE Central de mai prochain. La direction a dit qu'elle reprendrait ensuite les discussions avec les Organisations Syndicales une fois le projet passé en CSE Central, donc une fois qu'il n'y aura plus rien à discuter.



Nos interrogations sont donc restées sans réponse sur de nombreux sujets impactant les agents (qualif des postes, cursus de formation des futurs « managers de proximité », découpages et organigrammes actuels/futurs, nombres d'agents sans postes après restructuration, que deviennent les agents sans poste à l'issue de la restructuration, ect...).

En 2024 tous les établissements doivent être restructurés. Début 2022, ce sont les 6 établissements pilotes « officiels » qui doivent l'être (IP Nord Pas de Calais, IP Alpes, IP Paris St Lazare, IP Poitou Charentes, IP LGV Atlantique, IP PSE).

On peut d'ores et déjà parier que les établissements adapteront à leur sauce le projet initial de la direction (par exemple sur le respect du dimensionnement des futures UP tel qu'il est prévu dans le projet, afin d'éviter de recréer des UP).

C'EST QUOI CETTE NOUVELLE RESTRUCTURATION ?

Le projet de la direction consiste donc à créer des UP mixtes Voie/SEG avec des équipes directement rattachées au chef d'UP. Les secteurs DPx seront donc supprimés. A la tête du collectif de travail il y aura un « super » chef d'équipe. L'UP sera constituée d'un Groupe Patrimoine et Sécurité qui sera en liaison avec un Groupe Organisation de la Production dont les agents passeront une grande partie de leur temps en opérationnel.

Selon la direction, les futurs REq (Responsable d'équipe) devront être des techniciens « éprouvés », faire bénéficier l'équipe de leur expérience et auront un pouvoir managérial...mais ne seront pas des DPx ! Tout en supervisant les chantiers de l'équipe, ils devront aussi gérer les congés, les RPA, les besoins de formation, les notations et primes ect... où comment transférer les missions de Dpx sur des salariés moins rémunérés et tout ça dans une ambiance de travail potentiellement conflictuelle (ces REq auront des pressions de la direction pour faire de la productivité et réduire les EVS, n'en doutons pas !).

La direction prévoit en plus de tout ça qu'ils devront passer 70% de leur temps sur le terrain ! La preuve qu'ils se moquent des agents et n'ont rien retenu de l'expérience DPx (et n'ont apparemment pas consulté l'expertise ALTEIS de 2014 suite à la catastrophe de Brétigny qui mettait notamment en avant la surcharge de travail des DPx).



Les objectifs de la direction sont visiblement ailleurs...



UN « PARI » SUR LE NUMERIQUE AVEC LES AGENTS SNCF COMME COBAYES...



Pour justifier la mise en place de ce projet qui est avant tout un moyen de réduire encore une fois les moyens et les effectifs (ça, tout le monde l'a compris sur le terrain...), la direction avance donc l'argument de « l'excellence » du tout numérique (SPOT, GMAO ect...) comme garant du bon fonctionnement des nouvelles organisations de travail... tout ça avec moins d'effectifs, moins de

connaissances de parcours et toujours plus d'externalisation... cherchez l'erreur (visiblement, l'erreur c'est eux et leur carrières...).

La direction, au lieu de répondre à nos interrogations sur le projet, a même programmée une table ronde le 15 mars 2021 pour vanter l'excellence du digital comme remède à tous les maux de la SNCF. **Une belle mascarade...**

Au cours de cette réunion, la délégation SUD-Rail a clairement mis en évidence que loin d'être infallibles, les programmes informatiques (SPOT, GAIA...) présentent parfois des anomalies (oubli d'installations, cycles d'entretien non conformes...) qui présentent un risque pour la sécurité. Et à l'heure actuelle ce sont les agents qui ont la connaissance du métier et des parcours qui rattrapent ces erreurs.

SUD-Rail ne remet pas en cause les outils numériques mais alerte sur le fait que ces outils doivent s'adapter et être au service des agents et non l'inverse comme le fait la direction. En effet, l'utilisation des outils engendre de la perte de connaissance de parcours et de compétences. De plus, ces outils rencontrent régulièrement des dysfonctionnements.

Pourtant le rêve gestionnaire de la direction comme il se présente s'affranchirait de cette connaissance fine des parcours (collectifs de maintenance) et de la rigueur en matière de fréquences d'intervention (cycles de maintenance glissants).

Et cerise sur le gâteau, la direction nous a confirmé que l'exploitation des données GAIA est prévu à être externalisée !

Le chef de projet M.GARDEUX, nous a dit que la direction de l'entreprise faisait un « pari sur le numérique » !?

Pas très sérieux de parler de « pari » surtout quand on parle de sécurité et de conditions de travail des agents !



M.Gardeux a sans nul doute le sens de la formule malheureuse (c'est celui la même qui nous a parlé de « temps disponible de cerveaux des agents » au cours de la table ronde du 19 01 2021). **Par contre ses compétences en matière de sécurité et de conditions de travail nous laissent perplexes...**

Donc, après eux et leur carrière...le déluge en perspective !

QU'IMPORTE LES CONSÉQUENCES POURVU QUE LA DIRECTION SUPPRIME DES POSTES...

La direction, malgré ses beaux discours, ne tient donc aucun compte des bilans passés en matière de sécurité et de conditions de travail. Alors que nous l'avons alertée sur la situation déjà « compliquée » vécue sur le terrain en matière de transmission des compétences, de maintien des connaissances et de conditions de travail dégradées (manque d'effectifs, travail de nuit, externalisation...), la direction en remet une couche avec ce projet en supprimant des postes et en bouleversant des équipes puisqu'il est aussi question dans ce projet de les redimensionner.

L'inquiétude des agents est donc aujourd'hui palpable autour de ce projet.

? Tout cela amène des interrogations sur la finalité de ce projet. Pour SUD-Rail, ce que recherche la direction de l'entreprise, n'est pas seulement la recherche de gains de productivité avec la suppression d'agents, principalement d'encadrants, dans les UP. Mais au final la volonté de sous-traiter et de filialiser nos activités.

En tout état de cause, si la tactique de la direction pour arriver à cette fin était de dégouter les agents de Réseau de travailler dans de telles conditions de travail et de rémunération, elle ne s'y prendrait pas autrement.



SUD-Rail continuera néanmoins à suivre cette restructuration de près, pour intervenir si ce projet amène de la souffrance au travail ou a des conséquences sur les conditions de travail et de sécurité des collectifs impactés.

