



2018

ENCADREMENT TRAINS

Trains



RECONNAÎTRE LA TECHNICITÉ DES MÉTIERS DE L'ENCADREMENT

Gouvernement et Direction SNCF n'ont pas manqué de faire bloc pour imposer - contre l'avis majoritaire des cadres et maîtrises - une casse en règle du service public de transport ferroviaire, ayant en seule ligne de mire une libéralisation du « marché », ainsi qu'une mise en concurrence des femmes et des hommes œuvrant à sa production.

Les effets de cette contre-réforme ne se sont pas fait attendre. Métiers en voie d'extinction, augmentation de la charge mentale des postes dits de manager, élargissement des missions de chacune et chacun associé à une diminution de moyens, mise à l'écart des espaces décisionnels, explosion des risques psycho-sociaux, déroulé de carrière au détriment des compétences. Il est temps de changer de cap !



1. Des métiers en voie d'extinction

Le métier de RET est, à l'instar de celui d'ASCT, victime d'une sape en règle. La veille, l'accompagnement des compétences des ASCT autour des 4S était progressivement enterré pour plébisciter l'émergence d'une fonction de plus en plus générique, tendant à réduire le rôle du RET à celui d'un simple animateur. Le RET est devenu une simple courroie des projets incessants de transformations et des réorganisations qui n'ont pour seul objectif que la réduction des moyens humains engagés jusqu'alors au service de nos voyageurs. Le volet technicité des RET, à travers la maîtrise et le pilotage des 4S, est ainsi relégué au domaine de l'optionnel.

Les RET deviennent de plus en plus des contributeurs à la production, des ressources comme les autres, quand leur rôle est bien l'accompagnement en proximité de leurs équipes. Dans un même temps, les cercles décisionnels en UO, Etablissements, Sièges sont rendus de plus en plus hermétiques à la participation légitime des maîtrises et cadres. Ainsi, les prises de décisions sont volontairement déconnectées des réalités du quotidien et s'imposent à toutes et tous à marche forcée. L'UFCM-CGT revendique que les RET et, plus largement tous les acteurs de la ligne hiérarchique, soient reconnus à travers leur analyse de proximité et puissent ainsi prendre part aux décisions stratégiques de leur environnement professionnel.

Côté RCT, le transfert de l'activité de commande opérationnelle des ASCT vers les GM des Centres Opérationnels, est la marque d'une volonté explicite de démantèlement méticuleux du métier tel que connu jusqu'alors. Les prises de décisions opérationnelles se font sous le seul prisme d'une gestion de ressources par des personnels de formation, volontairement éloignés des spécificités de l'environnement Trains. La Direction mise ainsi sur des process de gestion du personnel roulant qui, bien souvent, deviennent autoritaires et ce, au profit d'une augmentation de la productivité dans l'utilisation du personnel roulant. C'est, en tout point, ne pas connaître les spécificités fortes qui lient les ASCT aux personnels des CPST et cela ne peut conduire qu'à une contre-productivité en termes d'efficacité globale. Le culte aveugle de la mise en lots par produit des personnels doit immédiatement cesser pour faire place à des Etablissements fonctionnant en multi-activités où personnels des CPST et agents des Trains retrouvent une synergie efficace et utile pour le service public.

2. DPX mixte : un cercle invertueux

C'est le 2 en 1 perdant pour tous. Sous couvert des similitudes entre les métiers Trains et Vente, la Direction mise sur une confusion des genres pour réduire ses « coûts » de masse salariale. En s'en remettant une nouvelle fois au sacro-saint volet de la performance économique, la Direction passe la corde autour du cou à la qualité du service rendu par les personnels d'encadrement en proximité de leurs équipes, et en connaissance des spécificités particulières à des métiers qui n'ont de point commun que l'imaginaire que l'on veut bien leur prêter.



Les DPX mixtes se retrouvent très rapidement en perte de crédibilité face aux personnels encadrés car ne disposant pas des connaissances techniques suffisantes pour développer une animation d'équipes prenant en compte les spécificités de chaque métier. Ce manque de crédibilité impacte fortement la légitimité de l'encadrant, quand bien même ce dernier est un professionnel aguerri. Les agents encadrés dans ces organisations du travail se sentent éloignés par définition de leur N+1 et souffrent d'un accompagnement technique approximatif, faute de moyens utiles et de temps insuffisant pour le DPX. La charge mentale pour ces dirigeants explose littéralement.

3. Le profil au détriment des compétences

La mise aux rebuts de la technicité des métiers a une conséquence très directe : l'émergence des « profils » et de leur notion de potentiels. L'UFCM-CGT a toujours alerté : les profils et potentiels ne sont jamais que le fait du Prince. Inspirée de critères opaques pour ne pas dire inconnus, la classification des salariés à travers leur performance individuelle est consacrée. Pis, l'atteinte des objectifs mesurables et fixés lors des EIA est aisément contournable sous couvert de critères décrétés unilatéralement par l'employeur et sans débat contradictoire possible. Les salariés ne sont plus considérés ou valorisés, malgré les compétences étayées parce qu'ils ne répondent plus aux attentes d'une direction bornée sur une culture « business ». Les savoir-être, définis par des critères opaques et non-opposables, soumettent le déroulé de carrière de nos populations à la seule exigence d'être bien vu par, bien souvent, l'appréciation du seul DU / DET. C'est en ce sens que l'UFCM-CGT dénonce sans réserve la tenue des « COCA », COMités CARrières, où seuls siègent et décident des cadres supérieurs de l'entreprise. Pour la CGT, la représentativité des salariés, via leurs élus, n'est pas une option mais bien une exigence de transparence et de démocratie. C'est, avant tout, l'assurance de décisions basées sur des critères observables par tous et opposables à tous. C'est l'assurance d'un examen objectif du travail de chacun contre les décisions arbitraires de quelques-uns.

4. La santé des encadrants en danger

La mise en place du forfait en jours permet aujourd'hui à la Direction de ne pas se soucier un seul instant des conséquences possibles sur la santé, générées par l'élargissement des missions de ces personnels. L'UFCM-CGT n'avait pourtant pas manqué d'alerter, lors de la mise en place du forfait-jours qui, selon quelques-uns, ne changeait rien au quotidien d'une population qui était prétendument habituée à ne déjà pas compter ses heures. Force est de constater que le forfait en jours est bien un moyen pour la Direction d'imposer au personnel d'encadrement l'élargissement de leurs missions, compétences, en arguant l'absence d'une durée légale définissable de leur temps de travail. Les bons profils encaissent quand les plus fragiles cèdent. L'encadrement devrait constamment veiller aux risques psycho-sociaux, tout en y étant très exposé et démuné d'outils pour s'en protéger. L'augmentation sensible des épuisements professionnels, communément désignés par la notion de « burn out », ne doit pas sonner comme une fatalité mais bien nous inciter à agir, ensemble, pour une réelle prise en compte de la souffrance au travail générée par des organisations du travail de plus en plus agressives et décomplexées. Cet adage-là, l'UFCM-CGT ne l'acceptera jamais et le combattrà dans l'intérêt du plus grand nombre. Les collectifs de travail doivent tendre à l'homogénéité en leur sein ; dans un souci de santé pour ceux et celles qui les constituent bien sûr mais également dans une optique de qualité du travail fourni. La santé au travail des populations d'encadrants est un marqueur très révélateur de la santé de tous.

L'UFCM-CGT portera invariablement comme exigence des cadres de travail compatibles avec ce défi sociétal qu'est devenue la santé au travail, des équipes constituées d'un seul métier, pas plus de 15 ASCT par équipe, des CBORM assistants en charge des activités spécifiques telles que la programmation d'équipes LAF, l'appui dans l'exploitation des résultats commerciaux des agents etc.

Cadres et maîtrises de la filière Trains :

- ✓ **pour que notre avenir nous appartienne,**
- ✓ **pour notre santé et celle de nos agents,**
- ✓ **pour la qualité du service fourni à nos usagers :**

**du 16 au 22 novembre 2018,
je choisis la voie du succès collectif,
JE VOTE POUR LES CANDIDAT-E-S UFCM-CGT !**