



## DES PAROLES, ET LES ACTES ?

**Ce 6 janvier 2021, la Direction de la Sûreté a évoqué, auprès des Organisations Syndicales, ses orientations pour la sûreté ferroviaire dans les mois à venir.**

**Lors de cette réunion, la CGT est de nouveau intervenue sur les recrutements insuffisants, la formation, les parcours professionnels, le salaire, la rémunération et les conditions de travail devant être significativement améliorés.**

En décembre 2018, l'action de grève des agents de la SUGE avec la CGT avait permis la création des qualifications D opérationnelles. Une réelle avancée, mais au nombre encore insuffisant au regard des besoins. Au-delà de ce rappel, la CGT exige davantage d'embauches, mais également des négociations sur les textes régissant les conditions de travail, l'amélioration des parcours professionnels, de la rémunération des cheminots...

**A contrario des annonces imprécises du directeur de la Sûreté sur ces thèmes, la CGT exige :**

- Négociations sur la réécriture du RHO657 (déclinaison à la SUGE de l'accord Aménagement du Temps de Travail) ;
- L'écriture d'un RHO955 (Accord Agression) garantissant la protection des agents SUGE dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Le recrutement de 250 agents par exercice jusqu'à la tenue de CO permettant de bonnes conditions de travail ;
- Les moyens humains et matériels dans le processus de recrutement et de formation ;
- La reconnaissance par la qualification des particularités métiers à la sûreté, en IDF comme en Province ;
- L'intégration de l'IPA, ICPA dans la prime de travail ;
- La revalorisation de la prime de travail.

### RECRUTEMENT/FORMATION

La Direction annonce 200 autorisations de recrutements externes. C'est encore insuffisant pour rattraper le retard pris, y compris en cynophilie. Aussi, ces recrutements doivent permettre d'accélérer les mutations de Paris vers Province.

La CGT exige un processus de recrutement interne à la Direction de la Sûreté. Cela impose le retour des postes « chargé de recrutement » dans les équipes RH des DZS.

Il s'agit d'organiser un recrutement adapté aux particularités des métiers de la sûreté et aux besoins en proximité, pour limiter les échecs en « école ».

En cohérence, la CGT revendique l'embauche de 2 formateurs à l'UDSUR et le renforcement des effectifs de formateurs en DZS.

### PARCOURS PROFESSIONNELS/ RÉMUNÉRATION :

En plus des bas salaires et des mauvaises conditions de travail, l'absence de parcours professionnel joue un rôle dans les démissions à la SUGE. La CGT réaffirme qu'il est urgent de travailler les parcours pro, notamment en reconnaissant les expertises sûreté. La CGT a rappelé plus précisément que la prise de poste de spécialiste (PC, UDSUR, SEF, cyno...) ainsi que les missions d'encadrement doivent être intégrées dans le parcours pro et reconnues par la qualification supérieure.

La CGT exige un nombre de qualifications C, D/ F, G revu à la hausse sur l'exercice 2021 afin de permettre la reconnaissance des expertises, de réduire l'ancienneté sur la qualification et ainsi lutter contre la fuite de nos savoir-faire Sûreté.

### **Salaires :**

La Direction annonce la création d'un groupe de travail spécialisé « rémunérations » pour évaluer l'intégration de l'IPA/ICPA au salaire. La CGT a rappelé que c'est **précisément dans la prime de travail** que doivent être intégrées ces indemnités issues des exigences métiers.

De plus, la CGT exige la revalorisation de la prime de travail des agents SUGE au regard des spécificités métier et de la particularité du régime de travail.

A contrario, la CGT s'oppose fermement à la rémunération au mérite dont parle la Direction. « Récompenser les meilleurs » est une orientation paradoxale pour un Directeur qui dit vouloir « prévenir les conflits internes ». La reconnaissance de la technicité et des exigences métier doit être la référence ! La CGT dénonce les effets néfastes des rémunérations individuelles et au mérite. Aléatoires, non pérennes et non soumises à cotisations sociales, elles divisent les salariés au profit du patron !

### **CONDITIONS DE TRAVAIL**

La Direction annonce des bilatérales sur deux textes essentiels à partir de la fin janvier : RHO955 et RHO657.

**Accord agression RHO955 :** Il est plus que jamais urgent de garantir la protection des agents, afin que ceux-ci bénéficient d'un accompagnement juridique et social et du maintien du salaire et des indemnités, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail, y compris dans le cas d'incapacité.

**Aménagement du temps de travail RHO657 :** La Direction doit revenir sur les délais de prévenance, sur l'encadrement des repos, sur la reconnaissance du régime de travail spécifique à la SUGE, entre autres.

### **ENCADREMENT**

La Direction dit vouloir « remettre de l'humain dans les équipes » et travaille un guide pratique RH à destination des DPX et des CUO. La CGT est intervenue en rappelant que la capacité à encadrer un collectif de travail est aussi une compétence personnelle, que les encadrants manquent de moyens, qu'ils sont en nombre insuffisant sur le terrain, et sous qualifiés au regard des exigences métier et compétences.

**LES MÉTIERS DE LA SÛRETÉ NÉCESSITENT BIEN PLUS QUE DES ANNONCES !**

**AVEC LA CGT, EXIGEONS DES ACTES,  
LA SATISFACTION DE NOS REVENDICATIONS !**

