



QUELLE ORGANISATION DE LA PRODUCTION POUR DEMAIN ?

Le projet « Maintenir demain » est un projet d'ampleur qui n'est qu'une déclinaison du plan de performance. La direction compte faire des économies d'échelle.

Pour la CGT, toute évolution de l'organisation de la production est conditionnée à deux objectifs principaux : l'amélioration des conditions de travail et la réalisation d'une production de qualité.

Les Organisations Syndicales Représentatives ont été informées officiellement de ce projet lors d'une Concertation Spécifique de Projet le 19 janvier 2021. Pourtant, la réflexion de la direction sur ce dossier a commencé il y a un an.

Six établissements pilotes (PSL, PSE, Alpes, Nord-Pas de Calais, Poitou-Charentes et LGV Atlantique) sont concernés actuellement par une première phase pour une application au 1^{er} janvier 2022.

Ce projet d'ampleur en termes d'évolution de l'organisation de la production concerne 16 000 agents travaillant en UP Voie et UP SES dans les Infrapoles. Les UP Travaux, Asti, Eale, UP Log ne sont pas concernés.

La direction de SNCF Réseau veut un modèle national qui s'applique à tout le monde dans les UP Voie et SES.

La direction justifie ce changement par le fait que « le système actuel a atteint ses limites avec un déficit de culture sécurité et une approche sécurité non-intégrée, une charge de travail difficile et importante pour les DPX (Voie, Caténaire et SE) ».

Elle souhaite changer de modèle pour mieux prendre le virage digital et déployer les grands programmes (GMAO, surveillance et supervision, système informations travaux, etc.), avoir un modèle plus industriel avec un abaissement du centre de gravité et des organisations plus simples, plus efficaces et donc moins chères.

Ce projet est en lien avec le plan de performance signé par l'État qui demande à la SNCF une productivité accrue. La direction s'en défend et indique que la productivité n'impactera pas les équipes et qu'elle se fera uniquement sur les postes d'organisation (encadrement) à hauteur de 5 %.

POSITION DE LA CGT

Pour la CGT, même si nous faisons le constat que le système actuel n'est pas efficace, nous n'en partageons pas les causes.

En effet, des dysfonctionnements concernant l'organisation et la réalisation de la production sont bien réels avec, comme exemple, une charge de travail intenable pour les DPX qui sont les intermédiaires uniques et obligatoires de tous les sujets entre les brigades et l'UP.



Pour la Fédération CGT des cheminots, dans ce projet, il y a plusieurs lignes rouges à ne pas dépasser à savoir :

- Pas de déploiement de la polyvalence ;
- Pas d'augmentation de la mobilité ;
- Pas d'augmentation de la sous-traitance ;
- L'emploi doit être au cœur de la production ;
- Des mesures concrètes pour un haut niveau de sécurité ;
- Pas de fusion de collectifs de travail ;
- Pas d'agrandissement des périmètres d'astreinte.

Les missions de management doivent relever obligatoirement du collègue cadre (congrés, notations, entretiens annuels, pouvoir disciplinaire, etc.) et ne doivent pas être transférées à un chef d'équipe qui pour la CGT doit être à la qualification E.

Les parcours professionnels, le maintien et le renforcement de la technicité doivent être pris en compte dans toute évolution de l'organisation de la production, et faire l'objet d'un véritable déroulement de carrière.

Pour la CGT, des UP multi-métiers pourraient être une solution mais en gardant des spécificités en proximité Voie, Creq et SE, Caténaire, SM. Cette structuration permettrait de regrouper des équipes de différents métiers sur des périmètres à taille humaine.

Il apparaît nécessaire aussi que soit redonné de l'autonomie et de la compétence aux différentes équipes. La réinternalisation de charges doit être prise en compte dans l'évolution de l'organisation de la production tant pour la maintenance que pour les travaux.

Les chefs d'équipes doivent avoir un encadrant disponible et donc un N+1 autre que le DU. Un agent à la qualification E issu du cursus EV7 pourrait en prendre la tête et accéder au collègue cadre.

Au sujet du digital, les évolutions numériques doivent être encadrées et réalisées par des cheminots qui ont la connaissance du patrimoine et des métiers. La CGT demande que ces évolutions soient réalisées en interne (réalisation par les SI) ainsi que la saisie des bases de données.

De fait, la maintenance des infrastructures nécessite une connaissance pointue du patrimoine ferroviaire. Cela suppose le maintien d'ingénieries régionales réparties sur tout le territoire, et garantes d'une proximité avec les acteurs terrain et d'une bonne connaissance des installations.

Pour une production de qualité avec de bonnes conditions de travail, il faut dans chaque équipe métier un nombre suffisant d'agents pour réaliser les travaux et la maintenance. L'exemple de brigades caténaires de 16 agents correspond à cette idée d'une maintenance maîtrisée et d'équipe d'astreinte adaptée (4 par sorties d'astreinte).

Dans ce cadre, le niveau de l'emploi est un enjeu majeur. C'est en ce sens que la Fédération a revendiqué auprès de la direction 4 430 embauches au titre de l'exercice 2021 .

Les 500 réinternalisations gagnées lors de la dernière table-ronde ne sont qu'une étape, amplifions la bataille de l'emploi pour produire demain en interne et répondre aux besoins du service public.

