



TRACT AUX CHEMINOTS

Montreuil, le 9 novembre 2022

**MÉTIERS DE L'ENCADREMENT
DE LA FILIÈRE TRAINS**

DES SPÉCIFICITÉS FORTES À DÉFENDRE, DE NOUVEAUX DROITS À CONQUÉRIR !

Défense du métier de RET dans une filière Trains chapeautant un seul métier, celui d'ASCT, refonte de la prime de travail, parcours professionnels spécifiques, la CGT est bel et bien la seule à œuvrer pour défendre les encadrants de la filière Trains !

La CGT fédère bien l'ensemble de la famille cheminote, dans toute sa diversité.

Depuis la disparition de la ligne métier incarnée par la direction des Trains et les établissements commerciaux Trains, les métiers de l'encadrement de la filière Trains, et plus particulièrement celui de RET, ont été profondément impactés et déstabilisés. Les réorganisations libérales du travail ont conduit à des suppressions de postes précieux pour exercer un encadrement de qualité. Les cheminotes et les cheminots de la filière ont largement tenu la barre, souvent au détriment de leur santé. La CGT propose de reprendre la main sur les organisations du travail en partant aussi des besoins exprimés par celles et ceux qui les mettent en œuvre quotidiennement !

1. Métiers de l'encadrement Trains : des spécificités au service des ASCT !

L'accord Classifications et rémunérations finit d'enterrer le concept de flexibilité totale que l'encadrement devrait décliner et subir sans mot dire. La notion d'agent de la relation clients pouvant exercer ses missions indifféremment au sol ou à bord est un mélange des genres porteur de menaces pour l'avenir du métier d'ASCT. Le métier de RET est, par voie de conséquence, menacé d'extinction au profit de postes et emplois fourre-tout. La réalité de l'encadrement d'équipes d'ASCT démontre exactement une nécessité inverse : le métier de RET, issu du dictionnaire des filières, est la seule modalité à même de garantir un encadrement efficace et performant à destination des ASCT !

La polycompétence réclamée par la Direction, via l'encadrement de plusieurs métiers de production, finit de provoquer une perte dans la maîtrise de technicité dont le RET est détenteur vis-à-vis des ASCT.

La CGT défend la pérennité du métier, alors que la Direction cherche par tous les moyens à le noyer dans des missions d'encadrement généraliste. Un « manager » serait ainsi capable d'exercer ses fonctions aussi bien en direction d'ASCT que d'ADC ou d'agents des gares, vendeurs, etc.

Aussi, les N+1 des RET sont de moins en moins issus de la filière Trains. Cette perte en ligne de la connaissance des métiers de la filière Trains par les N+2 des ASCT révèle de plus en plus de contradictions entre ce que vivent les ASCT et leur encadrement de proximité et ce qu'imaginent les dirigeants d'unité, directeurs de ligne, dirigeants de secteur, etc.

Les injonctions contradictoires se multiplient alors, fruits du décalage entre objectifs assignés et réalité des moyens à disposition pour produire le ferroviaire.

La CGT exige :

- que le métier de RET soit pérennisé, ses spécificités reconnues ;
- que les postes de spécialistes Trains en pôle de soutien retrouvent l'envergure qui était la leur avant la disparition des ECT.

2. Redonner les moyens pour un service rendu de qualité

Depuis la disparition des postes de spécialistes Trains de la DDT et des ECT, l'autonomie des encadrants s'est muée en isolement. Ils seraient ainsi voués à produire du management généraliste, mais également tout le contenu métier auparavant fourni par des experts métiers (sécurité, sûreté, LAF, tarifaire et



services...). D'omnipraticien déclinant le travail de spécialistes des différents pôles de soutien, le RET est devenu un polyspécialiste qui n'aurait pas d'autre alternative que sa propre inspiration, à coût constant, pour faire progresser les équipes placées sous sa responsabilité. Cette polycompétence imposée par les réorganisations successives, combinée à l'augmentation significative des missions, est en premier lieu génératrice de risques psychosociaux pour les RET via l'explosion de la charge mentale dont ils deviennent victimes malgré eux !

La CGT revendique :

- le retour d'une direction des Trains afin de renouer avec un pilotage des métiers des Trains robuste et performant, au service des besoins des cheminots de la filière ;
- des équipes d'ASCT ne dépassant pas 15 agents, gage d'un accompagnement personnalisé et de qualité pour chaque ASCT.

3. Autonomie et sens du travail : un fonctionnement démocratique à regagner

La CGT porte un projet démocratique et vertueux quant à la place que l'encadrement se doit de retrouver. La Direction, aidée par certaines organisations de salariés dites proches de l'encadrement, a de plus en plus isolé les RET au sein de la ligne managériale. Ils se retrouvent aujourd'hui maintenus dans une position intenable : assurer les responsabilités et les délégations qui leur sont confiées au nom de l'employeur, tout en étant systématiquement tenus à l'écart des cercles de décisions. Ce modèle est absolument non vertueux puisqu'il tend à cantonner le RET à une position d'exécutant de décisions prises sans qu'il soit consulté. Non seulement cette lubie est inefficace quant à la portée, la crédibilité et l'efficacité des positions prises mais elle incarne, en premier lieu, la volonté de ne pas considérer le RET comme un véritable professionnel.

La CGT revendique :

- un statut protecteur pour l'encadrement garantissant la pluralité des opinions et reconnaissant leur rôle central dans la production ferroviaire ;
- une place active et cohérente des RET au sein de la ligne hiérarchique, comme contributeurs directs des prises de décisions.

4. Déroulements de carrière : en finir avec la double peine, garantir un mécanisme spécifique d'évolution professionnelle

À la perte d'autonomie et du sens du travail, s'ajoute le déroulement de carrière des RET, dont les modalités et les spécificités ont été dissoutes dans un processus global de sélection des profils, faisant l'impasse sur l'expérience et les qualifications acquises sur les postes et laissant place à l'appréciation unilatérale de l'employeur.

Or, il convient de rappeler que les parcours professionnels des RET, initialement en ECT, étaient guidés par une philosophie d'acquisition progressive des compétences, et donc d'une reconnaissance des qualifications en conséquence. Ainsi, le changement de collège engendré par le changement de qualification (E pour F) était une modalité prise en compte dans le déroulement de carrière des RET. Or, désormais, la Direction se plaît à affirmer que les RET de la qualification E (classe 5) devraient, via Ambition cadre, prouver leur aptitude à devenir cadres. Cherchez l'erreur quand ces cheminots sont, au quotidien, définis comme « encadrants » par leur direction !

La CGT revendique un mécanisme facilitant l'accès au collège Cadres pour les RET du collège Maîtrises, sous surveillance des représentants des salariés afin d'écartier tout risque de pratiques abusives de l'employeur. La « détection des potentiels », dispositif opaque sans contrôle et sans contradiction possible, doit être abandonnée. Les compétences réellement détenues, l'expérience acquise sur le poste, doivent être les seuls critères d'appréciation opposables pour le déroulement de carrière !

La CGT Cheminots et son Union fédérale des cadres et maîtrises défendent et défendront systématiquement les intérêts de tous les cheminots de la filière Trains, sans distinction de métier, de statut ou de collège.

Ensemble, avec la CGT, en considérant les spécificités de chaque métier, gagnons la bataille pour produire un service public ferroviaire de haut niveau, obtenir des moyens et des conditions de travail qui nous respectent !

