



EMPLOI/CONDITIONS DE TRAVAIL

OPTER, RIEN NE VA PLUS !

L'organisation du travail dans les Technicentres Industriels (TI), le niveau encore trop faible des recrutements et les conditions de travail qui se dégradent fortement, font que la situation actuelle dans les ateliers est très éloignée de celle décrite par la direction du Matériel.

La CGT appelle les cheminot·e·s à se faire entendre !

Afin de pondérer l'optimisme de la direction du Matériel, ainsi que certaines « Fakenews » diffusées sur la chaîne MAT-TV et dans son compte rendu de la commission Métiers, la CGT rétablit certaines vérités et appelle les cheminots du Matériel à agir.

L'EMPLOI N'EST PAS À LA HAUTEUR DE LA CHARGE DE TRAVAIL !

Alors que la charge de travail devrait progresser de +23,6 % MR et +12,6 % PRM en 2024, les effectifs ne devraient, eux, progresser que de 2,7 %.

En 2022, les Cadres d'Organisation (CO) des TI s'élevaient à 8 405 postes mais en juin 2023, ils n'étaient plus qu'à 8047.

Nous avons perdu 358 postes alors que nous sommes en pleine charge OPTER.

En juin 2023, les effectifs en CDI des TI s'établissent à 8 199, ils étaient 100 de moins seulement en 2022, à 8 099 cheminots

La direction, qui a abaissé les CO de 8 923 en 2020 à 8 047 en 2023, annonce recruter massivement. Or, aucun TI n'atteindra l'effectif requis en fin d'année puisque sur les 520 embauches prévues en 2023, seules 168 étaient réalisées au 31 octobre.

- 1. La qualité de l'emploi recruté et la formation ne sont pas au rendez-vous :**
Les travailleurs intérimaires, qui constituent désormais un vivier d'emplois, arrivent parfois de secteurs d'activité totalement différent. Ces derniers sont de surcrois formés sur le tas quand ils ne sont pas eux-mêmes formateurs. **Le retard de formation s'établit, en 2023, à 1,6 million d'heures, soit 1 an de retard.** Dans le même temps, la DM a réussi le tour de force de baisser de 2 jours la durée de la formation Maintenance Matériel.
- 2. La première livrée de Nevers a représenté une charge de travail de 16 000 heures,** contre 13 000 initialement prévues, ce qui témoigne d'une sous-estimation des besoins nécessaires et renforce l'idée qu'il faudra produire à marche forcée. Les niveaux de recrutements réalisés sont insuffisants.
- 3. Ce constat pose aussi la question de l'organisation du travail,** à travers la cadence prévisionnelle de sortie des rames, qui induit des objectifs de productivité impossibles à tenir.
- 4. Les taux de recours à l'intérim atteignent déjà des sommets dans certains technicentres** (18 % au TI de Charente/Perigord). L'incapacité à réaliser la charge laisse craindre une nouvelle envolée de l'externalisation de l'activité, tant dans nos propres ateliers avec le recours à l'intérim qu'à l'extérieur de l'entreprise avec la sollicitation de concurrents.
- 5. Le manque de place évident dans nos ateliers** provoque des saturations de voies. De plus, les stockages sauvages encombrant des accès de sécurité ou de cheminements piétons.



- 6.** La qualité médiocre des pièces, leur temps d'acheminement voire leur perte dans la chaîne logistique sont également les symptômes d'une stratégie que nous dénonçons et combattons.
- 7.** L'augmentation de 5 % des arrêts de travail et + 35% du nombre de jours d'arrêt par rapport à 2021 laisse entrevoir une dégradation de l'état sanitaire des collectifs de travail.

Grace à l'organisation de déploiements, de réunions, de groupes de travail et à la réalisation d'expertises, la CGT a fait le choix de disposer d'une vision précise et fiable tant du volume d'activité actuel et futur que des moyens humains et opérationnels qui sont et seront mobilisés tout au long du plan OPTER.

Il faut donc cesser de croire la DM sur parole et casser cette logique du « tout va bien » en l'interpellant.

Il faut stopper le morcellement de l'activité, à travers des investissements d'infrastructures de capacité et permettre la réalisation de charges polyvalentes dans l'ensemble des Technicentres.

Il faut éviter toute forme de concurrence entre les sites de maintenance et remettre en avant la solidarité. ; faire primer la revalorisation globale du travail des cheminots et de leurs salaires face aux pressions sur l'emploi et à la motivation par la seule prime individuelle.

Il faut procéder à des recrutements massifs et à long terme, seule solution pour attirer et garder les compétences au sein du domaine Matériel.

Le recours à la sous-traitance doit cesser. Nous devons regagner en qualité et en temps sur le retour de pièces ou matériels rénovés par nos seuls Technicentres Industriels et Ateliers PRM avec l'appui, si besoin, des Technicentres de maintenance.

Il faut mieux former les agents, les attirer et les fidéliser davantage, améliorer et relever les compétences dans un contexte où d'autres programmes, après 2030, verront le jour, puisque le programme OPTER ne porte « que » sur 40 % du parc total.

Nous réaffirmons que la SNCF doit rester une entreprise publique et réunifiée, capable d'offrir un plan de carrière sur la durée, seule garante de la qualité de la production, l'arrêt de la politique sociale menée avec la redéfinition et la communication de cadres d'organisation qui intègrent la hausse de l'emploi ainsi que l'amélioration des conditions sociales et de l'organisation du travail.

Il faut, dès à présent, entamer ce virage combattif et ambitieux pour le Matériel afin de répondre aux enjeux de production auxquels nous faisons face.

LA FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS APPELLE LES AGENTS DU MATÉRIEL À EXPRIMER LEUR MÉCONTENTEMENT AUPRÈS DES DIRECTIONS LOCALES ET NATIONALES DANS LES JOURS À VENIR !

