

## DÉCLARATION UNSA SUR LE PROJET MAINTENIR DEMAIN

Monsieur le Président,

### **« Maintenir Demain »**

Quel beau titre...

Mais quand la direction parle de « Maintenir Demain », sur le terrain, les cheminots de l'INFRAPOLE Alpes parlent plutôt eux de comment « Tenir Demain ... » ?

Comment Tenir, oui, devant les pertes de repères, les désillusions du métier, le manque de rigueur à tous les étages de SNCF RÉSEAU, la désorganisation planifiée, et surtout devant les changements permanents :

- De gouvernance,
- De stratégie,
- D'organisation,
- De management,
- De procédures, etc..

et c'est sans parler aujourd'hui des conséquences de la réforme du ferroviaire...

Ce que l'UNSA-Ferroviaire retient, c'est que « maintenir demain » n'est qu'une petite partie du plan de performance de SNCF RÉSEAU, qui a pour objectif principal de réaliser plus de 325 Millions d'euro d'économies à l'horizon 2026, dont un tiers sur la masse salariale.

Rappelons donc ici à tous, les véritables objectifs de ce plan de performance qui sera outillé entre autres par le projet « maintenir demain ».

A l'horizon 2026, il faudra atteindre les objectifs suivants dans tous les INFRAPOLES :

- Réduction de 19% de la population Voie,
- Réduction de 17% de la population caténaire,
- Réduction de 17% de la population SEG
- Réduction de 4 à 10% des autres métiers EALE, OA, OT-H.

Au niveau de l'encadrement,

- 250 postes supprimés en Infrapôles.

Comment imaginer que cette nouvelle organisation fonctionne mieux avec moins de personnel ? Qui réalisera les missions d'un agent absent, quelle que soit sa fonction, avec un effectif aussi tendu ? Il semble inévitable que les risques psycho-sociaux augmentent.

Mais comment pourriez-vous imaginer une seule seconde que l'on puisse vous suivre dans cette voie, quant en plus vous n'affichez pas clairement vos objectifs ?

D'où notre interrogation : comment comptez-vous sérieusement « embarquer » l'encadrement dans ce projet immense de transformations, alors que c'est précisément cette population qui aura le plus à subir ces suppressions d'emplois ?

A cela s'ajouteront les efforts portés sur les sièges avec le fameux plan d'optimisation des Frais Généraux Administratifs (FGA).

Mais, venons en aux principaux écueils que nous avons détectés dans l'organisation que vous projetez :

- Tout d'abord elle s'appuie sur l'efficacité des outils digitaux. S'ils visent à améliorer les conditions de travail et l'efficacité, notre délégation n'a pas vu, dans les différents documents fournis, un temps d'adaptation prévu à la nouvelle organisation, ni même de période dédiée à la formation des agents les utilisant. A ce jour, après analyse de nos remontées terrain, le moins que l'on puisse dire c'est que l'efficacité de la digitalisation et l'aide qu'elle devrait apporter ne sont pas au RDV, bien au contraire. Souvent les outils ne sont pas conviviaux et nécessitent un double suivi via tableau Excel. Donc, pour l'instant, pas de travail en moins mais du travail en plus!... Cette organisation creuse le fossé entre ceux qui pensent le travail et ceux qui le font, avec tous les risques que cela engendre.
- Elle accentue aussi le cloisonnement entre le "QUOI" et le "Comment" et ne règle pas la vraie source de dysfonctionnement de l'organisation actuelle : l'ultra prescrit et l'ultra géré par plus de 90 000 textes qui compliquent et rendent parfois impossible la production.
- L'enquête FOH réalisée au niveau national met en évidence plusieurs conséquences néfastes dans ce projet en l'état.
- Vous mettez en avant un projet soi-disant plus horizontal, le futur DU sera censé manager 15 personnes, dont 10 à 12 REq avec lesquels il n'aura quasiment aucun contact. La dissociation de la ligne hiérarchique et de la ligne de commande ne nous semble pas être une bonne idée.
- La mobilité forcée des agents aujourd'hui dans les secteurs et qui demain travailleront dans les Unités Territoriales Mixtes à bonne distance des équipes.
- La charge de travail des Responsables Equipe (Req) qui assureront une grande partie des missions des DPx actuelles avec une présence terrain de 75%.

**Pour ce qui est des DU :**

Le projet conduira à la création des UTM, par conséquent, mathématiquement, ce sera la suppression d'emplois qualification H en Infrapôle.

Ceux-ci sont encore aujourd'hui d'origine EV9 ou jeunes cadres.

Or, à terme, et ne nous voilons pas la face, malgré des discours rassurants sur l'égalité des filières et la valorisation des parcours professionnels, ces fonctions de DU risquent de n'être confiées qu'à d'anciens jeunes cadres bivalents.

L'ascenseur social tombera de nouveau en panne, ce qui contrevient à l'esprit du projet « Tous SNCF ».

#### **Pour ce qui est des DPX :**

Ils sont maintenant tous supprimés. Cet échelon managérial est tout simplement jeté aux orties, sans autre forme de procès. Alors qu'ils devaient à sa mise en place, manager la sécurité et assurer le rôle de référent technique tout en réalisant les tâches administratives liées à leur poste. Ils n'ont pas le temps d'effectuer le travail de proximité pour lequel ils ont pourtant été missionnés. Notre Organisation Syndicale l'avait d'ailleurs dénoncé à de nombreuses reprises, et la lecture des documents ne peut que nous laisser perplexes devant la liste des nombreuses tâches qui incomberont aux futurs REq.

#### **Pour ce qui est des CEV :**

Depuis plus de 20 ans, cette population n'a plus la confiance de l'Entreprise pour exercer pleinement ses responsabilités d'encadrement. Elle est même totalement méprisée dans sa capacité de maîtrise technique de la maintenance.

Comment donc aujourd'hui, sans formation ni bases RH solides, les motiver sur ce nouveau métier de « Responsable d'Équipe » ?

Les CEV d'aujourd'hui sont-ils par nature tous aptes au management ? Veulent-ils d'ailleurs assurer cette mission ?

Et comment amener les ATEN d'aujourd'hui à devenir les REq de demain ?

À cela vous n'apportez même pas de réponse.

Car devenir manager devrait être un vrai choix de carrière, et non pas une promotion par défaut qui récompenserait de bons techniciens.

Nous en profitons pour vous le dire ici : l'abandon des examens EV4, EV5 et bientôt EV7 conduit inexorablement à un naufrage managérial et technique à très court terme. Votre projet risque fort d'engendrer une perte de technicité.

Pour chaque modification des organisations, il faut du temps, et l'UNSA-Ferroviaire s'étonne de l'empressement avec lequel vous voulez mettre en place un tel projet.

En conclusion de cette déclaration, vous l'aurez compris, Monsieur le Président, que l'UNSA Ferroviaire est opposée au projet en l'état.