



## « MAINTENIR DEMAIN »

# L'UNSA-FERROVIAIRE TOUJOURS CONTRE LE PROJET

Paris, le 2 juin 2021

### EN QUELQUES MOTS...

Le projet a été présenté par la Direction de Réseau lors du CSE central Réseau du 6 mai 2021. Si elle l'a dénommé « Maintenir Demain », sur le terrain, les cheminots des Infrapôles parlent plutôt de « Comment tenir Demain ».

### LE SUJET

Oui, comment tenir devant les pertes de repères, les désillusions du métier, la désinvolture des dirigeants, le manque de rigueur à tous les étages de SNCF Réseau, la désorganisation planifiée...

Et surtout comment tenir devant les changements permanents :

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

Ce que l'**UNSA-Ferroviaire** retient, c'est que « Maintenir Demain » ne représente qu'une petite partie du plan de performance de SNCF Réseau, avec comme objectif principal plus de 340 millions d'euros d'économies à l'horizon 2026, dont un tiers sur la masse salariale.

À l'horizon 2026, il faudra atteindre dans tous les Infrapôles :

- Une réduction de 18,6 % de la population voie,
- Une réduction de 17 % de la population caténaire,
- Une réduction de 17 % des agents des services électriques,
- Une réduction de 4 à 10 % des autres métiers (Alimentation des Lignes Électrifiées, Ouvrages d'Art, Ouvrages en Terre et Hydrauliques).

Par ailleurs, l'Entreprise prévoit une suppression massive d'emplois au niveau de l'encadrement, avec :

- Une réduction de 9 % de l'effectif de structure en InfraLog.
- 250 postes supprimés dans les 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 ?

**Dans ces conditions, l'augmentation des risques psycho-sociaux semble inéluctable.**

**L'UNSA-Ferroviaire ne peut pas se contenter d'accompagner ce projet**, d'autant plus quand le dossier a la malhonnêteté de n'afficher qu'une « *productivité naturelle limitée à 5 %* ».

**Nous sommes face à un plan de suppressions d'emplois qui ne veut pas dire son nom ... et pour cause !**

Sans aucun état d'âme et avec beaucoup de désinvolture, notre Direction s'apprête à couper la tête de ceux qui, pourtant, ont servi SNCF Réseau pendant des années, au prix de tant d'efforts et d'investissement personnel, souvent au détriment de leur vie familiale.

**Quant à celles et ceux qui voudront rejoindre SNCF Réseau, quelles promesses leur fera-t-on ? Quelles perspectives de carrières auront-ils ?**

**La Concertation Spécifique de Projet qui a été organisée à la demande de l'UNSA-Ferroviaire n'a pas tenu ses promesses**, le chef de projet ayant exclu des négociations les 3 principes de base de l'organisation future, à savoir :

1. Des unités de production mixtes,
2. Le N+1 des agents de production présent au sein de ses équipes sur le terrain et responsable de la bonne réalisation de la production (sécurité, qualité, quantité, délai),
3. Des unités principalement organisées autour de deux équipes supports :
  - La première en responsabilité de la maîtrise du patrimoine et de la sécurité intégrée,
  - La seconde en charge de l'ordonnement et de l'organisation de la production.

**On peut s'interroger sur le sens que la Direction donne à ce type d'échanges, si ce n'est de jouer un jeu d'apparence de dialogue social par pure stratégie de communication.**

**L'UNSA-Ferroviaire a identifié de nombreux écueils dans l'organisation présentée.**

- **Tout d'abord, le projet s'appuie sur l'efficacité des outils digitaux.**

Si ces derniers visent à améliorer les conditions de travail et l'efficacité de la maintenance préventive et prédictive, à ce jour, après analyse de nos remontées terrain, il s'avère que l'aide qu'ils devraient apporter n'est vraiment pas au rendez-vous. **L'ergonomie logicielle n'est pas aboutie et l'expérience utilisateur n'est pas prise en compte.** De plus, **ces outils nécessitent souvent un double suivi via des tableaux Excel**, ce que confirment les éléments fournis par la Direction. Par conséquent où est le gain ? **Donc, pour l'instant, pas de travail en moins...mais déjà de la productivité en plus sur les effectifs ! Appuyer l'efficacité de ce nouveau modèle sur des outils qui n'existent pas à ce jour ou sont largement perfectibles**, sans formation vraiment efficace des utilisateurs, ou même de temps d'adaptation prévus pour les agents, oui, pour **l'UNSA-Ferroviaire, c'est un pari plus que risqué pour l'avenir de la qualité de la maintenance du Réseau.**

- Ensuite, **cette organisation creuse encore 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 "Qui" et "Comment"** et ne règle pas la vraie source de dysfonctionnements de l'organisation actuelle : l'ultra prescrit et l'ultra géré.
- **Par ailleurs, l'enquête FOH (Facteurs Organisationnels et Humains) qu'a fait réaliser la Direction met en évidence plusieurs conséquences néfastes de ce projet en l'état, comme, par exemple, des responsables d'équipes trop écartés de la conception du travail, un éloignement managérial qui freine les remontées dans les UP de taille importante...**

- **Enfin, alors que l'organisation est censée être plus horizontale, le futur DU sera censé manager au moins 15 personnes en direct, dont 10 à 12 REQ** (les nouveaux « Responsables d'Equipes » - QD QE / classe 4-5) avec lesquels, compte tenu de l'étendue des parcours, il n'aura quasiment aucun contact physique, ni régulier, ni privilégié, au contraire des DPX.

### Justement, pour ce qui est des DU

**Le projet conduira à la création et à la généralisation des UP Multi Métiers.** Par conséquent, mathématiquement, cela générera la suppression, à terme, de 50 % d'emplois à la qualification H de Dirigeants d'Unité en Infrapôle.

Ceux-ci sont encore aujourd'hui d'origine EV9 (chefs de district ou chefs de circonscription) ou jeunes cadres qui n'ont qu'une spécialité (voie OU signalisation).

Or, à terme, **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 (voie ET signalisation).**

**L'ascenseur social tombera en panne,** avec des assistants d'UP EV9 qui vont voir leur déroulé de carrière bloqué, leur métier cantonné et deviendront des ultra-spécialistes de tel ou tel domaine de maintenance, ce qui contrevient à l'esprit du projet « Tous SNCF ».

Les réponses aux questions posées à la DGRH de Réseau par l'**UNSA-Ferroviaire** lors de bilatérales, sur ces sujets fondamentaux, **montrent clairement que tout est travaillé en silo et que ces sujets ne sont pas du tout sous contrôle.**

### Pour ce qui est des DPX

**Voilà que les DPX sont maintenant tous supprimés.** L'échelon managérial qui manquait au Président GALLOIS est jeté aux orties, sans autre forme de procès.

Alors qu'ils devaient, entre autres, manager la sécurité et assurer le rôle de référent technique tout en réalisant les tâches administratives liées à leur poste, ils n'avaient déjà pas le temps d'effectuer le travail de proximité pour lequel ils avaient pourtant été missionnés.

Notre organisation syndicale l'avait d'ailleurs dénoncé à de nombreuses reprises, et **la lecture des documents fournis en CSE ne peut que nous laisser perplexes devant la liste des nombreuses tâches qui incomberont, après la disparition des DPX, aux futurs REQ.**

### Enfin pour ce qui est des chefs d'équipe (futurs REQ – N-1 des DU)

**Depuis plus de 20 ans, cette population n'a plus la confiance de l'Entreprise pour exercer pleinement ses responsabilités d'encadrement,** voire est 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 chefs d'équipe (QD) d'aujourd'hui sont-ils par nature tous aptes au management ? Veulent-ils d'ailleurs assurer cette mission ?

**Par ailleurs, comment amener les techniciens équipement (QC) d'aujourd'hui à devenir les REQ de demain ?**

À cela, la DGRH de Réseau n'apporte pas de réponse. Espérons qu'elle ait néanmoins ouvert une brèche de réflexion.

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

**L'UNSA-Ferroviaire est persuadée que l'abandon des anciens examens EV4 (examen d'accès à la qualification C (Classe 3)), EV5, E92 (examen d'accès à la qualification D / Classe 4) et bientôt EV7 (examen d'accès à la qualification E / Classe 5) conduira inexorablement à un naufrage managérial et technique à très court terme.**

**Cette politique sociale de l'égalitarisme généralisé est mortifère pour l'avenir de la SA Réseau et de son corps social** : fin de la sélection et de la reconnaissance des meilleurs éléments par leur mérite et leur travail et, surtout, fin de la

maîtrise opérationnelle de la sécurité technique et du patrimoine... Le projet risque fort d'engendrer une perte de technicité, de responsabilité, de motivation et d'engagement.

**L'UNSA-Ferroviaire ne peut donc pas adhérer à cette transformation en l'état. Dans ces conditions et, là aussi, devant la complexité du dossier, l'UNSA-Ferroviaire a voté une délibération pour faire appel à une expertise sur ce dossier en CSE Central Réseau, afin d'avoir plus de visibilité sur ce sujet.**

## CONTACTS

Raphaële ALLARD	<a href="mailto:allard.r@unsa-ferroviaire.org">allard.r@unsa-ferroviaire.org</a>
Jean-Yves BELLORGET	<a href="mailto:bellorget.jy@unsa-ferroviaire.org">bellorget.jy@unsa-ferroviaire.org</a>
Christophe THÉTIER	<a href="mailto:thetier.c@unsa-ferroviaire.org">thetier.c@unsa-ferroviaire.org</a>
Benoit THÉVENARD	<a href="mailto:thevenard.b@unsa-ferroviaire.org">thevenard.b@unsa-ferroviaire.org</a>
Pierre-Henri VALLADE	<a href="mailto:vallade.ph@unsa-ferroviaire.org">vallade.ph@unsa-ferroviaire.org</a>
Olivier ARMAND	<a href="mailto:armand.o@unsa-ferroviaire.org">armand.o@unsa-ferroviaire.org</a>
Pascal ESCANDE	<a href="mailto:escande.p@unsa-ferroviaire.org">escande.p@unsa-ferroviaire.org</a>
Phillipe GUELPA	<a href="mailto:guelpa.p@unsa-ferroviaire.org">guelpa.p@unsa-ferroviaire.org</a>
Didier MATHIS	<a href="mailto:mathis.d@unsa-ferroviaire.org">mathis.d@unsa-ferroviaire.org</a>

...à L'UNSA  
on s'occupe  
de moi...