



« MAINTENIR DEMAIN » ?

À L'UNSA, ON CONTINUE À SE DEMANDER « COMMENT TENIR DEMAIN » !

Paris, le 20 septembre 2021

LE SUJET

Avec "Maintenir Demain", Réseau persiste à empiler les « décisions absurdes » !

L'**UNSA-Ferroviaire** a même dû expliquer à la Direction de SNCF Réseau ce qu'est une « décision absurde » selon les sociologues : une série de réponses « obstinément inadaptées » à une situation qui, pourtant au départ, comportait une solution facilement accessible.

Et cette solution facilement accessible, l'**UNSA-Ferroviaire** la revendique et la porte auprès de la DRH de SNCF Réseau depuis plusieurs mois.

Mais la Direction n'a même pas pris la mesure de sa pertinence ni de son intérêt pour tous les agents de SNCF Réseau !

Car elle ne maîtrise ni ne comprend quand on lui parle du quotidien des agents. Alors elle s'amuse à "faire" du dialogue social pour assurer sa communication et rassurer le Président du GPU !

La productivité sur les effectifs passe avant tout. Pour l'intérêt des agents et l'attractivité des métiers de SNCF Réseau, on repassera... Prière de rentrer dans le rang.

Mais rassurez-vous : « le tout digital, les nouveaux process, les nouveaux « REQ » et le bon sens régleront tous les problèmes ! Ne vous inquiétez pas, braves gens ! Ce sera magique. »

Traduisons les incantations de la Direction : **nos prédécesseurs** cheminots de l'infrastructure n'avaient rien compris quand ils ont mis en place les DPX... mais **nos nouveaux dirigeants** et leurs cabinets de consultants **détiennent, eux, la Vérité.**

LA VÉRITÉ, C'EST QUE CES NOUVEAUX DIRIGEANTS NE COMPRENNENT PAS OU NE VEULENT PAS COMPRENDRE COMMENT LE QUOTIDIEN DES AGENTS S'ORGANISE DANS UN INFRAPÔLE !

Ils ne comprennent pas ou ne veulent pas comprendre à quel point le vrai dirigeant de proximité est réellement indispensable pour que la maintenance du réseau puisse se réaliser quand survient l'incident, l'omission ou que les choses ne se passent pas comme prévu. Parce que dans nos métiers, bien souvent, rien ne se passe comme prévu ou comme le logiciel l'avait pourtant indiqué : il faut savoir en conséquence être réactif et travailler en "opérationnel" pour garantir des sillons de trains sûrs et fiables.

Ils ne comprennent pas ou ne veulent pas comprendre ce qui fait le « sel » et l'attractivité de nos métiers, la cohésion sociale dans nos équipes.

Ils ne comprennent pas que la suppression de l'échelon managérial d'un « vrai » Dirigeant d'un Secteur de Maintenance est une erreur colossale qui va avoir un impact social

énorme sur TOUS les agents. À partir de l'exécution jusqu'au plus haut de la hiérarchie d'un établissement.

Ils ne comprennent pas ou ne veulent pas comprendre qu'une culture de la dé-responsabilisation envahit les Infrapôles à tous les étages de la production et que cela est très dangereux pour l'avenir du réseau ferré national et pour l'engagement, la motivation et l'esprit de service public de tous les agents des Infrapôles qui sont les garants de la maintenance des infrastructures.

Nous alertons, nous proposons... mais si la Direction passe en force malgré notre contre-proposition, et comme nous l'avons écrit au Président FARANDOU en juin dernier, **alors nous aviserons des suites à donner** en mesurant le rapport de force qui est en train de s'installer dans les Infrapôles et les Infralogs.

En attendant d'être enfin entendus, nous exigeons que notre Direction mette immédiatement en application plusieurs points que nous avons portés en bilatérales et qu'elle n'avait même pas vus ni envisagés, mais qui nous semblent pourtant fondamentaux pour les agents qui vont perdre leurs postes actuels du fait de cette réorganisation.

L'UNSA-FERROVIAIRE REVENDIQUE DONC :



L'ARRÊT du calendrier actuel de déploiement pour les Infrapôles qui ne sont pas pilotes.



Un REX trimestriel de la phase pilote dans tous les CSE de ZP et en CSE Central avec une communication des arbitrages rendus en réponse aux problèmes remontés.



Une CLAUSE DE RÉORIENTATION du projet à juin 2022 pour les 6 établissements pilotes.

ET POUR LES 6 ÉTABLISSEMENTS PILOTES, L'UNSA-FERROVIAIRE DEMANDE :



1 RÉMUNÉRATION

- La qualification H ou emploi classe 8 pour tous les dirigeants de groupe DOP et DPS.
- Le maintien de l'index GIR 2 pour les ex-DPX qui vont intégrer les pôles DOP et DPS.
- La mise en GIR 2 de tous les ordonnanceurs quelles que soient leurs qualifications ou classes de rémunération, de tous les REQ qualification E et des dirigeants de groupe DOP et DPS.
- L'ICS pour tous les cadres et maîtrises dans les groupes DOP et DPS.

- L'indemnité de perte d'ICS pour tous les maîtres et cadres qui y étaient soumis et qui ne la perçoivent plus dans la nouvelle organisation.
- La qualification de « Manager » au sens de l'Emploi Type (ET) et de l'Emploi Repère (ER) pour les emplois de REQ QE / classe 5 avec l'octroi d'une GIR comme pour les cadres.
- Pour les REQ QD / classe 4, l'octroi d'une rémunération variable par le dispositif "La prime" d'un minimum de 1 500 € par an.
- L'octroi d'une prime journalière de management pour tous les REQ.

2 RÉGLEMENTATION

- L'application du GRH00910 pour tous les mouvements de postes à l'intérieur d'un établissement touché par « Maintenir Demain ».
- L'application du GRH00928 pour les cadres en mobilité qui vont devoir changer de LPA.
- La réécriture de l'IN3407 et sa présentation dans tous les CSE.
- La réécriture de l'IN2922 et sa présentation dans tous les CSE.
- La prise en compte de l'exhaustivité du patrimoine dans la GMAO avec une méthode de dimensionnement des Cadres d'Organisation (CO) des Infrapôles des besoins en emplois des agents comme l'étaient les points VT et VZ.

3 PÉNIBILITÉ

- Le maintien de la pénibilité sur l'emploi repère pour les REQ QD / classe 4.
- L'octroi de la pénibilité pour les REQ de QE / Classe 5.

4 PARCOURS PROFESSIONNEL

- Une vraie "bivalence" systématique à déclencher pour tous les dirigeants de l'UTM et des

groupes DPS et DOP, et non un vernis de vision système.

- La refonte du processus de l'entretien annuel des agents des métiers Caténaire Voie SM et SEG couplé à l'EP (Entretien Professionnel)
- Le maintien de l'examen EV7 « anonymisé » en revoyant certains critères de sélection pour privilégier la maîtrise technique.
- L'intégration dans la Nomenclature des Emplois Repères du nouvel ER REQ ainsi que leurs fiches de postes.
- Une formation de haut niveau en réglementation RH pour les nouveaux REQ avant toute mise en place.

5 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Le maintien des LPA de prises de service des brigades actuelles.
- L'octroi d'un véhicule de service pour tous les REQ.
- L'octroi d'un budget conséquent délégué aux REQ pour assurer la qualité de vie au travail des équipes ainsi qu'une capacité d'achat dans l'ERP sans passer par la validation de l'UTM.

6 NOTATIONS

- L'ouverture des commissions de notations statutaires aux contractuels (pour les AI et les changements de classe) dans les Infrapôles et dans les ZP.
- La présentation du « cadre autorisé » (CA), organisé par filières et classes de rémunération, aux délégués de commission, dans toutes les commissions de notations des ZP et Établissements, comme l'exige l'article 18 du GRH00271.

L'UNSA-FERROVIAIRE ATTEND DE LA DIRECTION QU'ELLE RÉPONDE DANS LES PLUS BREFS DÉLAIS SUR TOUS LES POINTS ÉVOQUÉS. ELLE RAPPELLE QU'ELLE NE PEUT ADHÉRER À CETTE TRANSFORMATION EN L'ÉTAT.

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



*L'UNSA, syndicalisme de référence
des salariés du ferroviaire*

www.unsa.ferroviaire.org