



Communication "Vrai / Faux" à la Sûreté, la Direction dans le déni

Paris, octobre 2019

EN QUELQUES MOTS...

Les démissions à la Sûreté sont un fait.

Il est important pour l'UNSA-Ferroviaire que la Direction de la Sûreté ne soit pas dans le déni. Il est essentiel de faire une analyse du « pourquoi » afin de conserver nos agents. Ces derniers demandent simplement de la reconnaissance et de bonnes conditions de travail ainsi qu'un équilibre vie privée / vie professionnelle de qualité.

exigences de l'ARAFER et, finalement, gagner quelques centimes sur le coût horaire de l'agent de la SUGE, qui supporte à lui seul le coût de la structure, on cherche à optimiser à outrance tous les "gaspillages" : c'est le Lean Management.

Du point de vue du Lean, le gaspillage, c'est du temps, mais pas seulement. Du point de vue de l'agent, c'est du temps de récupération physique, important si l'on veut tenir sur la longueur.

LE SUJET

Faire de la comptabilité, c'est une chose, mais cela ne doit jamais s'effectuer au détriment de l'humain !

Les mathématiques, c'est de la logique, mais c'est froid et c'est implacable.

Si elles sont appliquées sans discernement, sans voir que, derrière, ce sont des humains qui subiront cette logique, c'est un problème...

Aussi, pour satisfaire aux exigences de l'ARAFER et, finalement, gagner quelques centimes sur le coût horaire de l'agent de la SUGE, qui supporte à lui seul le coût de la structure, on cherche à optimiser à outrance tous les "gaspillages" : c'est le Lean Management.

Il est impossible pour un marathonien de courir à 100% tout au long de son trajet sans ravitaillement et sans gérer son effort, afin d'être performant sur l'ensemble de la course pour gagner !

Et pourtant, c'est bien une course à 2000% qui est demandée aux agents, peu importe leur qualification ! Aucun ravitaillement, aucune gestion, que du sprint !

La DDS (Direction De la Sûreté) a impulsé une démarche nationale d'optimisation des moyens. Cela a amené : la suppression des NU des plannings semestriels, une application des temps de repos au minimum de ce que la réglementation permet et, pour finir, la réduction au minimum requis du nombre de samedi-dimanche pour les agents. En conséquence, le nombre d'heures de travail différents a été multiplié afin de coller aux différents contrats. Cela a conduit à une généralisation des horaires d'extrême soirée, sans aucune prise en compte des conséquences sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle des agents de la SUGE.

Il est là le problème !

Cette intensification du travail se traduit pour les agents par le sentiment de passer plus de temps au travail qu'avec leurs familles. Leurs temps de repos respectent la réglementation a minima (12h et 14h)... mais surtout pas plus ! Ce qui est véritablement injuste car même notre belle justice ne condamne pas un prévenu de façon systématique à la peine maximum, à l'inverse de la DDS...

Il est là le problème !

Les heures de production ont, bien évidemment, augmenté et le temps de repos que représentaient les NU est devenu du temps de travail, mais surtout du temps dû à l'Entreprise, selon la Direction de la Sûreté. Dans quelle entreprise le fait de faire une nuit (quand il y en a) est source de temps dû à l'employeur ? On peut se le demander...

Un comble ! Il est là le problème !

Moins de repos implique plus de fatigue et d'épuisement, avec, en même temps, la demande forte faite aux managers de compenser le manque d'effectifs sur leurs DZS en comblant les trous dus à ce manque... Cette gestion au millimètre enlève aux managers toute possibilité de pouvoir récompenser ou simplement « lâcher du lest » après un travail de qualité effectué par leurs équipes. « Vous avez fait une superbe interpellation avec dépassement des horaires pour une durée totale de 12h de service ? Très bien, votre temps de repos sera de 10h, pas plus ! »

Il est là le problème !

La conséquence logique de tout cela se traduit par un nombre de départs élevé, mais surtout par un courant de pensée au sein de la SUGE visant à quitter le service afin de voir si l'herbe est plus verte ailleurs. Quitter l'Entreprise est l'option à laquelle beaucoup pensent, alors qu'il y a à peine quelques

années, c'était notre service que les gens souhaitaient intégrer.

Un paradoxe quand on sait que le service a du mal à recruter, tant en interne qu'en externe, et qu'il est déficitaire en termes d'effectifs ! Ce sont en particulier les plus jeunes dans le service qui font le choix de partir.

La SUGE a perdu en attractivité et si rien n'est fait pour en redonner à ce service, on doit se préparer à des lendemains difficiles !

L'attractivité est un paramètre qui finalement n'a pas été pris en compte depuis plusieurs années car le seul spectre qui obsède la Direction est la productivité...

Il est là le problème !

Les choix mathématiques sont contreproductifs. Mais, c'est cette vision désincarnée, déshumanisée, froide et implacable qui a été choisie, au détriment de la qualité de vie au travail, de l'équilibre vie privée/vie professionnelle ... au détriment des agents eux-mêmes (quelles que soient leurs qualifications) et du service finalement.

Il est temps d'avoir une réelle prise de conscience au sein de la Sûreté pour faire en sorte de changer les choses !

Le Ministère de l'intérieur, qui attire de nouveau les agents de la SUGE, l'a compris avec, dans la balance, une augmentation significative des salaires des agents (130 euros/mois) et un travail de fond sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle des agents (expérimentation d'un w.e de 3 jours tous les 15 jours et un mercredi sur 2).

Ces chiffres émanent du Ministre de l'intérieur lui-même ! Dans le jeu des chiffres, la Direction de la Sûreté est en retard !

L'UNSA-Ferroviaire demande l'ouverture immédiate de discussions avec les organisations syndicales sur le mal-être à la SUGE

Fédération UNSA-Ferroviaire

56 rue du Faubourg Montmartre 75009 PARIS

federation@unsa-ferroviaire.org

Tel : 01 53 21 81 80

