



SNCF VOYAGEURS AGENTS DES MÉTIERS DE LA PLANIFICATION

L'UNSA A ÉTÉ REÇUE

PAS DE VACANCES POUR LE DIALOGUE SOCIAL !



Face à la dégradation des conditions de travail depuis la mise en place du logiciel HASTUS et à l'augmentation de la charge de travail, l'UNSA a déposé une demande de concertation immédiate (DCI) sur les difficultés des agents des métiers de la planification. [Explications.](#)



L'UNSA A ABORDÉ
DE NOMBREUX
PROBLÈMES ET
PRÉOCCUPATIONS
LIÉS AU LOGICIEL
HASTUS.



Complément de lecture
Scannez ou cliquez
sur ce QR Code pour
consulter la DCI de l'UNSA
dans son intégralité

Ce logiciel de commande n'étant toujours pas totalement opérationnel, cela continue de détériorer les conditions de travail. Les agents ont exprimé leur frustration face à l'augmentation de la charge de travail et au manque de considération de la part de la direction. Depuis l'implémentation de HASTUS, les conditions de travail se sont dégradées au lieu de s'améliorer. Malgré les nombreux

correctifs apportés, les problèmes persistent. Les correctifs censés résoudre des problèmes en amènent de nouveaux, obligeant les agents à créer des tickets d'incidents, ce qui augmente leur charge de travail. En conséquence, les risques psychosociaux ont augmenté, les agents se déclarant épuisés et démotivés, trouvant de moins en moins de sens à leur travail. ...



UNSA-FERROVIAIRE

CONCRÈTEMENT CE QUE L'UNSA DEMANDE

L'UNSA-Ferroviaire dénonce des problèmes de performance du logiciel persistant dans certaines régions et d'iniquité de traitement sur le paiement des heures supplémentaires. Il est crucial de standardiser les processus nationaux en rédigeant des règles de base communes. En clair, la délégation UNSA-Ferroviaire a formulé plusieurs demandes spécifiques :

- **état des lieux** concernant la formation des agents et mise en place de formations RH pour les agents qui ne sont pas issus de la filière GM ;
- **amélioration** de la qualité de vie au travail (QVT) et retour des journées d'équipe (moments d'échange et de décompression) ;
- **process clairs** et définis par l'équipe projet national ;
- **disponibilité** des référents (RAC) dédiés qui doivent être joignables et présents en permanence pour assister les équipes ;
- **résolution** des problèmes de lenteur du système, traitement efficient et exhaustif des tickets incidents avec retour systématique à l'émetteur ;
- **rendre visibles** les évolutions du logiciel à court ou moyen terme ;
- **master class** accessible au maximum d'agents et plus seulement aux responsables avec la possibilité grâce à l'enregistrement de les visionner selon les aléas opérationnels ;
- **revalorisation** du parcours pro en interne et requalification des postes ;
- **reconnaissance** financière significative et équitable pour tous les agents travaillant sur le logiciel.



L'UNSA
DEMANDE UNE
REVALORISATION
SALARIALE POUR
CES AGENTS ET UNE
AUGMENTATION DES
MOYENS HUMAINS.



L'UNSA EXIGE LA
MISE EN PLACE
DE PROCESSUS
PÉRENNES ET
DES FORMATIONS
CONTINUES POUR
SUIVRE LES
ÉVOLUTIONS DU
LOGICIEL HASTUS.



SUR LES
GRATIFICATIONS OU
LES MAJORATIONS
DE LA PRIME
DE TRAVAIL,
L'UNSA EXIGE
UNE VÉRITABLE
POLITIQUE DE
RECONNAISSANCE,
ÉQUITABLE ET
SIGNIFICATIVE
ENTRE LES
DIFFÉRENTS BU.



L'UNSA RESTE
VIGILANTE SUR LES
REQUALIFICATIONS
ET LE PAIEMENT
DES HEURES
SUPPLÉMENTAIRES.

EN BREF CE QU'IL FAUT RETENIR

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé que c'est à l'outil de s'adapter à l'humain et non l'inverse, il s'agit d'une obligation de l'entreprise. L'ensemble des points a fait écho auprès de la direction. Le travail est en cours afin d'améliorer les conditions de travail des cheminots. Un bilan de la prochaine mise en production en octobre 2024 sera réalisé afin de vérifier l'amélioration opérationnelle de l'outil. L'UNSA-Ferroviaire sera partie prenante lors de ce bilan et veillera à l'application de toutes ces mesures.

EN BREF QUE DIT LA DIRECTION ?

La direction s'engage à détecter et fidéliser ses salariés en donnant de la visibilité sur un parcours professionnel au sein de ces métiers, avec deux mesures :

- **revue des compétences**, spécifique et nationale, pour identifier les potentiels et passages de classe, traiter les situations de parcours pro et donner des perspectives dans le métier ;
- **appui des RH** pour les agents qui veulent construire leur projet professionnel dans la filière.

