



Table Ronde Emploi

23 février 2010

Compte rendu à l'attention des militants

Cette Table Ronde se situe après l'importante mobilisation du 03 février 2010 avec 35% de grévistes au niveau national tous services, tous collègues.

Dans ce contexte et après l'ajournement de la première réunion du 29 octobre 2009, les cheminots attendent des réponses de la Direction répondant à leurs exigences en matière d'emplois à statut en quantité et en qualité, pour améliorer l'organisation de la production et des conditions de vie et de travail des cheminots.

Nous avons rappelé, de nouveau, notre condamnation de la mise en place des EME, véritables ANPE au service et pour gérer le plan social des branches et des activités, notamment la casse du Fret.

D'ailleurs, l'ensemble des graves dysfonctionnements de la période est démonstratif de manque de moyens matériels, humains et financiers.

Après l'intervention liminaire de la CGT (ci-jointe) développant l'ensemble de ces points, les Fédérations UNSA et SUD-Rail sont intervenues de manière succincte dans le même sens.

Pour ce qui concerne la Fédération CFDT, cette dernière, sans surprise, s'est pleinement inscrite avec des propositions s'inscrivant dans le projet de l'entreprise (portabilité des droits – mobilité – notations etc).

Après l'ensemble de ces interventions, alors que l'entreprise souhaitait aborder son ordre du jour autour des EME, nous avons imposé de traiter l'emploi sous l'angle des besoins dans l'entreprise, dans les branches, dans les activités, dans les établissements. A ce titre, l'ensemble des Collectifs Techniques Nationaux est intervenu, voici le résumé de leur intervention dans le cadre de cette Table Ronde.

Collectif Technique National ASCT

La délégation CGT est revenue sur les conditions dans lesquelles les ASCT exercent leurs missions en contact direct avec les usagers.

La CGT a montré que la relative stabilité des effectifs ASCT, dont se targue la Direction dans un contexte de suppressions massives d'emplois de cheminots, était très loin de masquer l'aggravation des conditions de vie et de travail des personnels des ECT, eu égard à la productivité réalisée et des dysfonctionnements récurrents sur la production.

A l'appui de faits concrets, la CGT a démontré l'inefficacité de certaines organisations de travail et le décalage entre les théories élaborées « en chambre » et la réalité du terrain.

Il a fallu le préavis de grève CGT, UNSA et CFDT de décembre 2009 et le dépôt massif de D2I des ASCT, pour que la Direction lâche 300 emplois supplémentaires au budget 2010 des ECT, soit 750 apports avec les remplacements des départs en retraite.

Cette décision dénote singulièrement du budget global 2010 qui prévoit à la SNCF la suppression d'au moins 3600 emplois de cheminots.

Cependant, si la CGT avec les ASCT ont pris acte de cette augmentation significative des effectifs de roulants, nous avons rappelé qu'in fine cela devait permettre de :

- Tenir et améliorer les équipements de trains,
- Réduire significativement les contraitements,
- Détendre les roulements,
- Accorder des congés.

En ce sens, nous avons demandé, qu'au-delà de la simple notification budgétaire donnée aux établissements et du suivi des effectifs, qu'un état des lieux régulier sur la production soit opéré dans chaque ECT à l'appui d'indicateurs reflétant la réalité.

La délégation CGT a montré combien les difficultés que rencontrent aujourd'hui les ASCT dans l'exercice de leur métier, étaient intimement liées à l'insuffisance de moyens tant dans les ECT que plus largement dans l'entreprise.

C'est pourquoi, cette situation les concerne, les implique et les rend solidaires des autres cheminots pour gagner une autre politique de développement du service public SNCF.

Collectif Technique National des Services Communs

Fonctions Transverses = 1413 emplois supprimés entre juin 2007 et juin 2009

Concernant les fonctions transverses, la Direction affiche la professionnalisation et la mise en qualité comme les moteurs des restructurations et des mises en plaques. Aujourd'hui, elle n'est toujours pas en capacité de nous fournir les fameux indicateurs de performance qui justifiaient bon nombre de ces réorganisations.

Pour la CGT, il n'y a pas plus parlant que les nombreuses DCI, pétitions, interpellations de la Direction, envahissement des instances par les agents, comme indicateurs de mécontentement et de non performance.

Le contenu persistant des actions des fonctions transverses est le manque criant d'effectifs. Cette situation entraîne des surcharges de travail, le non respect des cadres d'organisation, le remplacement des postes du cadre permanent par des étudiants alternants sans formation ou des renforts temporaires de contractuels, une baisse de qualité des services rendus aux agents et une grande souffrance au travail donc une augmentation de l'absentéisme.

Les conditions de travail sont très dégradées par le système du « remplacement mutuel ». Un agent peut être amené à remplacer 3 postes en plus du sien et ce, en masquant les postes non tenus.

Les formations pour les fonctions transverses se font aussi en « remplacement mutuel » au détriment des missions dévolues de services à rendre aux cheminots.

La CGT a réaffirmé la nécessité d'augmenter les cadres d'organisation, de tenir compte des agents à temps partiel, des agents en maladie ou ILD pour le calcul des effectifs et ce, afin de répondre à la hauteur des besoins et des missions incombant aux fonctions transverses.

Il ne faut pas négliger la plus-value sociale des fonctions transverses qui demeurent le ciment de l'entreprise intégrée.

Pour la SUGE, les agents tournent régulièrement en sous-effectifs. La Direction leur fait prendre des risques pour assurer leurs missions de sécurisation des sites, des installations et des usagers. Il ne faut pas attendre l'accident pour que la Direction réagisse et mette les effectifs nécessaires.

Dans le cadre de la souffrance au travail, la CGT a demandé la réactivation de la Commission Fonctionnelle Services Communs issue du CNHSCT.

Collectif Technique National Exploitation

L'emploi dans les EEx a été diminué de 20% en 7 ans. Dans le même temps, les besoins en transports sont toujours insatisfaits et les conditions de travail des agents se dégradent.

Au Transport Mouvement, la baisse des effectifs est de 6 000 agents depuis 2001. Celle de la spécialité manœuvre est pire avec des effectifs divisés par deux en 15 ans.

La mise en place des EIC va complexifier la gestion des effectifs dans le cadre de la Commande Centralisée du Réseau.

A terme, la CCR ne mobilisera que 2 800 agents et il ne resterait que 3 000 agents circulation sur les secteurs non télécommandés. C'est donc plus d'un emploi sur deux qui serait appelé à disparaître sur une échelle de temps complètement différente que celle des départs naturels de cette filière.

La filière Commerciale Voyageurs est globalement stable en masse mais pas en nature d'emplois. L'encadrement a été multiplié par 6 en 15 ans, ce qui explique la pression managériale imposée aux agents des chantiers voyageurs.

La filière Commerciale Fret est moribonde avec des effectifs divisés par 4 en 15 ans. Il ne reste plus nationalement que 126 agents d'exécution alors qu'ils étaient près de 2 000 en 1992.

La structuration par activité a dégradé la qualité de la production contrairement à ce que tente de faire croire la Direction, pour imposer une dédicace toujours plus importante des moyens de production et du personnel.

Le taux d'irrégularité des trains passe d'une moyenne de 6% pour GL en 1991 à une moyenne de 12% en 2009. Le TER passe de 6% à 9% dans la même période. En Ile de France, l'irrégularité des trains en période de pointe passe de 6% en 1991 à 12% en 2009. Pour le Fret, le taux d'irrégularité reste à 20% sur toute cette période, alors que le trafic a été divisé par 2 !

Le taux d'accidents et incidents s'est dégradé à partir de 2003 mais est resté stable depuis. C'est notre capacité de réaction aux aléas de la production qui est moins bonne avec le cloisonnement par activité.

BESOINS EN EMPLOIS DANS LES EEX

- Le cumul des postes non tenus, figés, des heures supplémentaires effectuées équivaut à l'emploi de 600 agents dans la filière Transport Mouvement et 300 dans la filière Commerciale Voyageurs Gare.
- Le stress au travail augmente sous l'effet de deux phénomènes antagonistes :
 - ➔ L'accroissement de la charge de travail et l'impossibilité de le réaliser correctement sous la pression du cloisonnement par activité ou du management par objectif.
 - ➔ La perte de son poste de travail sous l'effet des réorganisations de la production entraîne de plus en plus de souffrance au travail qui peut conduire jusqu'au suicide.
- De nombreuses activités représentant le cœur de métier des cheminots ont été externalisées vers des filiales du groupe comme EFFIA ou VFLI. C'est le cas pour des tâches d'Escalade, de vente ou de dessertes marchandises. Il faut les réaffecter aux cheminots de l'EPIC.

Collectif Technique National Traction

« Le budget 2010 est établi, selon la Direction, sur une réalité, il n'est pas question de raréfier les emplois mais bien de répondre à des besoins ».

Dont acte !

Pour répondre aux besoins des GM en termes d'isolement, d'informations à transmettre aux différents interlocuteurs, de prise en charge en cas d'accidents ou d'incidents, c'est une centaine de GM supplémentaires avec présence aux PS et FS des ADC dont on a besoin.

Pour répondre aux besoins des services annexes à la conduite, c'est la mise en place d'effectifs dans les cellules MS, primes ou QS dont il est question.

Le traitement rapide des annotations aux bulletins de service des ADC doit permettre aux conducteurs de fournir une qualité de service (comme l'arrêt en gare du Mans) irréprochable !

Le silence accusateur de la Direction sur cette affaire est par ailleurs intolérable !

SIRIUS ne peut pas être la réponse sur ce sujet puisqu'il prévoit, par ailleurs, une saignée supplémentaire dans les effectifs de ces mêmes services annexes.

La réalité des chiffres de la période 2010/2012 ce sont 2300 départs en retraite pour 455 ADC en

sortie de stage attendus pour 2010, soit -1845 ADC avec un lourd tribut pour le Fret. Ajoutés aux -4373 ADC sur août 2002/septembre 2008, cela représente -6218 ADC en 10 ans soit -30% !

De plus, les CEFB (calcul des effectifs TB) sont élaborés avec l'attribution de 124 repos au lieu de 126. Cela représente -173 ADC.

Difficile dans ces conditions d'assurer une qualité de service et de réduire le nombre de journées non couvertes, trains supprimés, d'attribuer les demandes d'absences, d'assurer les formations etc... et d'assurer les missions de services public dévolues à l'EPIC SNCF.

Collectif Technique National VB et SES

Cette Table Ronde est étroitement connectée à ce que vivent les cheminots au quotidien dans l'exercice de leurs métiers.

Les graves dysfonctionnements que subissent les usagers depuis la fin de l'année 2009 sont à mettre en relation avec le manque de moyens qui entraîne une détérioration de l'entretien du réseau.

L'impact sur les installations avec le nombre de ralentissements qui augmente, voire des lignes fermées à la circulation pour défaut de maintenance.

Depuis 2005, ce sont 2590 emplois supprimés dans la fonction de l'équipement.

C'est dans ce contexte, avec les chiffres fournis par l'entreprise en 2009 que sur 433 recrutements prévus, seulement 180 étaient réalisés au 31 août 2009.

Dans le même temps, sur le 1^{er} trimestre 2009, ce sont 232 000 heures supplémentaires qui ont été réalisées dans la seule fonction de l'équipement.

Nous sommes intervenus avec des exemples précis qui démontrent le manque d'effectifs sur les chantiers, avec des répercussions sur la sécurité du personnel et des circulations.

Les conditions de travail ne sont pas non plus épargnées avec des travaux de nuit et des week-ends qui augmentent. D'ailleurs, nous avons alerté fortement la Direction de l'entreprise sur le mécontentement grandissant des cheminots de l'équipement sur ces questions là.

Nous avons demandé le maintien de nos missions de sécurité qui font partie de notre cœur de métier, ainsi que la ré-internalisation de charges de travail comme dans les EIV, autour de nos compétences acquises.

Seul un retour à une maintenance de proximité, avec tous les moyens nécessaires et plus particulièrement humains, portera la garantie de la qualité de service public, autour de nos métiers à statut.

Collectif Technique National Matériel

Le 03 février 2010, avec un taux de participation de 42% de grévistes tous collègues confondus, (plus de 70% pour certains établissements) une fois encore par cette action, les cheminots de notre filière rejettent massivement la politique conduite par la Direction de l'entreprise.

Notre avons développé les quatre points au cours de cette réunion :

- Le respect des cadres d'organisation dans les établissements
- La sous-traitance et l'externalisation des charges
- Les restructurations et mouvement de personnel au sein des établissements
- Les risques psychosociaux en lien avec le reclassement des agents

CADRE D'ORGANISATION : Nombreux sont aujourd'hui les établissements qui se trouvent en dessous de leur cadre d'organisation, déjà largement sous-évalués par rapport aux besoins.

Ces situations de sous-effectifs désorganisent la production, génèrent une intensification d'horaires atypiques (2x8, 3x8, travail du samedi...) et une explosion des heures supplémentaires. Qui plus est, afin de couvrir les besoins dans les établissements, l'entreprise favorise le déplacement des agents entre établissements avec parfois pour les établissements « cédants » un appel au travail à l'intérim pour palier au manque d'effectifs.

RECLASSEMENT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

Pendant des années, les établissements Matériel disposaient de postes à faible technicité permettant de reclasser des agents en situation de restrictions médicales. Aujourd'hui, ces postes qui bien souvent sont sous-traités par le privé ne permettent plus ces reclassements. Cette situation est bien souvent mal vécue par les cheminots contraints à accepter des postes de travail pas toujours adaptés à leur situation. De plus, cette politique tourne le dos aux

engagements de la Direction sur le dossier pénibilité.

EXTERNALISATIONS DE CHARGES ET SOUS TRAITANCE : Les 50 000 heures annoncées par la Direction ne reflètent en rien la réalité.

Les premières estimations recensées dans les établissements donnent un chiffre bien supérieur.

Situation de l'encadrement

Les agents de l'encadrement sont dans une incompréhension totale lorsque la Direction leur annonce la création d'EME et d'EDC. Ces entités sont soi-disant mises en place pour reclasser massivement des agents en surnombre dans les établissements ou Directions.

Comment l'encadrement pourrait-il admettre une telle politique de l'emploi quand ils sont au quotidien confrontés à des manques de moyens humains pour assumer correctement les objectifs de production qui leur sont assignés ?

La dernière audience avec le Directeur de l'Infra l'a démontré, les travaux sont en retard, il faut en permanence choisir entre maintenance et alimentation des SPRC, le nouveau S9 est inapplicable dans de nombreuses situations, les agents de l'ingénierie ne parviennent pas à tenir les délais.

Cette problématique se retrouve chez les CTT et les CUP T: suivi des agents incomplets, tâches périphériques qui explosent, formations des ADC annulées ou reportées.

Les RET et les DUO des ECT vivent des situations similaires. Les cadres du commercial sont en surcharge de travail constante. La séparation des EIC génère des dysfonctionnements graves impliquant la sécurité. L'ingénierie du matériel fonctionne avec des taux de prestataire dépassant les 30%. Les dirigeants des services transverses

sont contraints à des objectifs de résultats inatteignables. Dans les établissements de l'exploitation, les postes non tenus ou figés sont devenus une banalité.

Le nombre de trains supprimés est en croissance dans de nombreuses régions. Les incidents voies et caténaïres sont en constante augmentation. La période des intempéries a mis en exergue la fragilité de notre outil de production.

Au Fret, il est demandé aux dirigeants de supprimer arbitrairement des trafics et de faire « tomber » dans les EME les agents devenant de façon artificielle sans emploi.

Comment peut-on justifier à des cadres et agents de maîtrise qu'il va falloir gérer par un dispositif assimilable à une agence d'intérim interne des sureffectifs, alors qu'ils sont en dépassement d'horaire dans tous les services et qu'ils ne parviennent pas à prendre toutes leurs journées d'absence (repos, congés, fériés ou RTT).

M. DAMAS a dit à plusieurs reprises, lors du séminaire des managers au Stade de France, nous vous avons « sur promis ». Ce terme n'existe pas, dans les faits la Direction avoue qu'elle n'a pas tenu ses promesses concernant les réorganisations. Le Directeur de la production reconnaît que ces restructurations basées uniquement sur la réduction des moyens sont les sources de la désorganisation de la production ferroviaire.

En grande difficulté face aux conséquences néfastes de leur politique et au regard de la pertinence des arguments portés par l'ensemble de ces interventions de la CGT, M. NOGUE, DRH a fait les annonces suivantes :

- Un Retour d'Expérience sera réalisé sur les évolutions d'organisation au sein de l'entreprise au sens de l'organisation de la production et de l'emploi (reste à définir le périmètre, le délai et les objectifs).

Sur les questions liées aux métiers, la Direction renvoie aux CPC tout en acceptant d'y intégrer une méthode transverse pilotée par la DRH et en adossant les thèmes métiers au REX sur les organisations de la production et l'évolution des emplois.

- Un travail sera conduit sur les charges « ré-internalisables » sur un périmètre large même si cette proposition a été accompagnée de nombreuses précautions oratoires. Concernant la méthode de travail, la Direction souhaite partir de quelques régions pilotes.

La Direction s'est aussi positionnée sur d'autres thèmes :

- Réactualiser le RH 910 dans le cadre de la concertation et du dialogue social.
- Un groupe de travail pourrait être ouvert sur l'évolution du personnel de l'EPIC au sein du groupe abordant la question de politique sociale sur la portabilité des droits.
- Sur la mobilité, la Direction se dit être prête à ouvrir un Groupe de Travail abordant les questions de notations, de parcours professionnels et de conditions de maintien des agents dans leur zone territoriale d'emploi en élargissant l'offre d'emploi à l'ensemble du groupe.

Ces annonces répondent plus particulièrement à des demandes de la CFDT qui se situent résolument dans une stratégie d'accompagnement de la politique de casse menée par l'entreprise et le Gouvernement.

La Direction finalisera par écrit ces annonces sous la forme d'un relevé de décisions dans les prochains jours.

Pour ce qui concerne l'annonce de Retour d'Expérience de certaines réorganisations et l'étude sur des ré-internationalisations de charges, il faut ancrer une activité revendicative autour de ce sujet.

Les dysfonctionnements de l'entreprise, les arguments et l'activité de la CGT obligent aujourd'hui la Direction à faire ces annonces et à ouvrir ces champs de discussion et de négociation.

Pour contre, il nous faut au plus près travailler un état des lieux et des propositions, impulser une activité syndicale quotidienne, afin de gagner un rapport de force permettant d'obtenir des moyens matériels, humains et financiers pour améliorer l'organisation de la production et les conditions de travail des cheminots.

La délégation CGT

Montreuil, le 25 février 2010

