



REFORME. QUEL AVENIR A L'ECT ?



Réforme : quelles réalités pour les cadres et maîtrises ?

Comme notre PDG met en œuvre la réforme avant qu'elle ne soit votée, il est déjà possible de l'imaginer. Ainsi, à la faveur de renégociations de conventions TER, tout est mis en œuvre pour être prêt au cas où un appel d'offres ou une expérimentation se traduirait par une attribution d'une partie du trafic TER à un nouvel opérateur. Vous remarquerez que cette possibilité contenue dans le projet de loi n'est que rarement évoquée par la Direction... En ce moment même, plusieurs Régions finalisent une mise en place « d'entités détachables ». Il s'agit également de transformer les directions TER afin qu'elles ne se comportent plus comme un opérateur de service public, mais comme des gestionnaires d'un mandat conventionnel. Les cheminots des ECT pourront : soit se retrouver dans une autre entreprise, soit être contraints à la mobilité ou être engagés dans les dispositifs destructeurs de l'ANI. Les encadrants seront traités d'une manière particulière, puisque les entreprises prenantes arriveront avec leurs cadres, sans compter qu'ils importeront également leur culture d'entreprise et leurs méthodes de management. **Nous dénonçons ces procédés et manipulations qui vont à l'encontre des besoins des usagers et de la nation, des exigences écologiques et économiques et des intérêts des cheminots . La CGT propose une autre réforme favorisant une complémentarité d'ensemble et une convergence d'intérêts entre les filières. Nous proposons la mise en place d'établissements multiactivités qui regrouperaient dans le même bassin les différents services.**

Des promesses non tenues en expérimentations plus ou moins probantes, la Direction doit mieux prendre en compte les revendications de nos catégories. Et si vous votiez pour une organisation syndicale qui défend tous les salariés et refuse d'attiser les clivages ? L'heure est aussi à une mise au point des conséquences potentielles pour nos populations de la réforme ferroviaire présentée par le gouvernement et sans cesse promue par M. PEPY. La CGT et son outil en direction des Maîtrises et Cadres, l'UFCM-CGT, ont été actifs sur tous les dossiers, en voici un tour d'horizon.

Pour un rôle contributif des Cadres et Maîtrises dans les ECT

Pénibilité

Les avancées en question, arrachées lors de la mobilisation contre la réforme du Régime spécial, ont toujours été refusées aux agents placés à partir de la qualification E. Pour l'UFCM-CGT, la pénibilité n'est pas une question de collège ! Elle doit être définie comme le résultat de sollicitations physiques et psychiques de l'activité. Face à notre quotidien, il n'y a pourtant pas débat :

- culture du résultat,
 - intensification du travail,
 - pression managériale sur les résultats de plus en plus accrue,
 - accroissement des tâches et baisse des marges de manœuvre,
 - injonctions paradoxales, autour de la « loyauté » et de la prise de risques,
- Pour l'UFCM-CGT, ce dossier doit être rouvert en tenant compte de ces réalités.**

Le management par objectifs, au cœur des risques

L'UFCM-CGT dénonce des objectifs assignés en EIA, sans réelle possibilité de négociation. Les RET ou DUO sont considérés comme taillables et corvéables à merci au prétexte qu'ils ne sont pas soumis à tableaux de service. La pression du management par les objectifs aggrave cette mise à disposition permanente, elle-même entretenue par les outils modernes de communication. **L'UFCM-CGT revendique que les objectifs soient négociés en intégrant la dimension collective des conditions de la production, rappelle que l'absence de tableaux de service ne dispense pas l'entreprise de s'assurer de la réalité des heures réalisées. Les techniques de communication ne doivent pas se traduire par une forme d'astreinte «bénévole ».**

La taille des équipes au centre des débats

En Décembre 2008, via l'expression Direction des Trains N°0, la DDT annonçait des travaux sur l'évolution du management pour permettre un meilleur service à bord des trains. Ils visaient notamment à identifier les moyens de simplifier et recentrer l'activité des RET sur leurs missions d'animation et de management des équipes. Même si VISIO 2015 y a partiellement répondu, il y a encore trop de reporting. Depuis 1998 avec DDT, nous parlons de réduire la taille des équipes à 20 agents par RET à temps plein. Nous approchons en 2014 de ce ratio, mais en moyenne par établissement. Les diverses formes de « temps partiels » où les missions supplémentaires ne sont pas reconnues. Les absences légales des collègues élus ou mandatés, ne sont pas prises en compte non plus. Cela conduit à des distorsions fortes avec la réalité du terrain. Pour l'UFCM-CGT, il est grand temps de concrétiser vraiment ces promesses acquises en décembre 2009. L'UFCM-CGT estime que les suivis demandés par les Activités et les Directions d'établissements ne permettent pas aujourd'hui d'assurer pleinement les missions au-delà de 15 agents par RET.

Parcours professionnels

En décembre 2009, L'UFCM CGT avait obtenu la requalification de 35 postes de E sur F. La CGT réaffirme que les postes de RET relèvent de la qualification F et qu'ils doivent avoir des assistants à la qualification E. **Dans cette logique, il est temps de définir des parcours professionnels, qui permettent de valoriser l'expérience acquise et de permettre ainsi l'accès à la qualification F.**

Les CBORM à leur juste place

Pour l'UFCM-CGT, les CBORM ont du fait de leur expertise métier une place particulière à jouer dans la formation professionnelle des ASCT. Mais il n'est pas question de les cantonner simultanément à des tâches de secrétariat et/ou de leur faire assumer des responsabilités qui ne sont pas les leurs, en particulier des rôles hiérarchiques.

Le 20 mars 2014, votez et faites voter CGT

EVS, le sujet qui fâche ?

Les EVS sont souvent au cœur des rancœurs entre agents et encore plus entre ASCT et encadrement. L'UFCM-CGT fait les propositions suivantes :

- Une indemnité horaire de déplacement dans sa totalité : RHR, battements, parcours d'approche etc.

- Un remboursement des frais occasionnés par ces déplacements.

- Un budget « management » permettant de payer café, repas ou autres dépenses inhérentes aux face à face.

La direction a reconnu une trop grande diversité des situations. Une expérimentation a été menée sur 5 ECT (Bordeaux, Dijon, Reims, Amiens et Limoges) dans le but d'encourager la présence des RET sur le terrain par un système d'indemnité horaire et de remboursement des frais de bouche. Le système a semblé donner satisfaction dans 4 des 5 ECT. Pourtant, aucune suite n'a été donnée et il subsiste des différences en fonction des établissements. L'UFCM-CGT a souligné la perfectibilité du système : temps contraint, RHR non payés, niveau des indemnités et des remboursements de frais insuffisants... En effet, ne sont toujours pas pris en compte les RHR effectués gratuitement et parfois exigés par l'établissement, les battements entre deux trains sans pouvoir rentrer à sa résidence, le montant plafonné des dépenses mensuelles. Sur la rémunération, la Direction a toujours résumé la discussion à la seule problématique des EVS des RET. De plus, la DDT a unilatéralement substitué le code prime 25 au code prime 23. Ce dernier comportait un système d'évolution péréquable avec le code prime des CBORM, à chaque fois que leur prime de travail augmentait de 10 euros, celle de l'encadrement progressait de 9 euros. Il y a eu un sérieux décrochage depuis... Pour l'UFCM-CGT, il ne faut pas perdre de vue que les appétits légitimes suscités par les EVS sont la conséquence de la politique salariale, qui a entraîné un véritable décrochage salarial. Si on y ajoute un manque de perspectives de carrière, il ne faut pas s'étonner des tensions consécutives.

Je souhaite :

Prendre contact

Me syndiquer

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

Date de naissance :

Établissement :



Bulletin à remettre à un militant UFCM-CGT ou
A renvoyer à la fédération CGT des Cheminots – UFCM-CGT
263, rue de Paris – Case 546 – 93515 Montreuil Cedex