

ST DENIS, le 28 06 2023

MAINTENIR DEMAIN: Y-A-T'IL UN PILOTE DANS L'AVION ?

MAINTENIR DEMAIN: POUR LA DIRECTION LES MÊMES OBJECTIFS...POUR LES CHEMINOTS LES MÊMES PUNITIONS...

Le constat est facile à faire: au fil des restructurations à répétition dans les métiers de l'équipement, la recherche des gains de productivité et d'effectifs reste l'objectif principal de la direction de l'entreprise et qu'au contraire, c'est l'organisation et les conditions de travail et de sécurité des agents qui se dégradent.

Alors que sa mise en place en est à la dernière phase (restructuration des établissements restant au 01 01 2024), maintenir demain n'échappe pas à la règle.



DES ALERTES DONT LA DIRECTION NE SEMBLE PAS TENIR COMPTE

Concernant l'organisation et les conditions de travail et son impact sur la santé et la sécurité des agents, dans les Infrapôles déjà restructurés au 01 01 2022 et au 01 01 2023, **le constat est inquiétant et les alertes de SUD-Rail (DCI au niveau national et local, interventions en CSE...) se confirment:**

- ⇒ Ce sont des Req surchargés de tâches administratives qui ne sont pas disponibles sur le terrain. Quand le Req est absent et remplacé par son adjoint, ce sont deux agents en moins sur le terrain. C'est aussi un glissement des responsabilités vers les collectifs de terrain.
- ⇒ Ce sont des ordonnanceurs et conducteurs de travaux en souffrance compte-tenu de la surcharge de travail.
- ⇒ Ce sont des TA et TO en UTM à qui on demande de pallier les problèmes de production dans les équipes (sous-effectifs, jeunes embauchés qui n'ont pas ou peu d'expérience professionnelle, Req/assistants Req pas sur le terrain...).
- ⇒ Ce sont des Cadres d'Organisation (déjà sous-dimensionnés à l'origine) dont les postes ne sont pas tous comblés (appel à des renforts externes dans certains Infrapôles) et des équipes sans Req.
- ⇒ C'est une programmation qui ne s'est pas améliorée voire s'est détériorée et qui entraîne une dégradation des conditions de vie et de travail sur le terrain (déprogrammations, impréparation des chantiers et de leur sécurité, travail dans l'urgence...): « Tout le monde est au courant de tout mais personne n'est responsable de rien ».
- ⇒ C'est le constat que contrairement au discours de la direction qui assurait que les UTM seraient en appui des équipes et des Req (pour faire passer la pilule auprès des Req), les Req sont sortis de la production et doivent en plus pallier les problèmes de programmation.
- ⇒ Ce sont des retours d'expérience nationaux de la direction Réseau qui au mieux, minimisent les problèmes rencontrés et leurs conséquences sur la sécurité, les conditions de travail et les RPS. Quant aux retours d'expérience en établissement, pour les plus honnêtes, la diffusion est restreinte car le constat n'est pas bon.



Ce n'est pas exactement le même bilan que celui repris dans les communications de la direction...**CHERCHEZ L'ERREUR !**

DES AMBIANCES DE TRAVAIL DÉGRADÉES...DES MISES EN PLACE AU FIL DE L'EAU

Malgré ce constat et les retours d'expérience en établissement des phases 1 et 2 de mise en place, ces alertes ne sont pas prises en compte par la direction. **Pour elle, ça va donc plutôt bien et c'est nous qui n'aurions rien compris à cette restructuration...bla-bla régénération du réseau, bla-bla digitalisation...**

Pour les agents qui seront impactés par ce projet en 2024, en l'absence d'informations précises des directions d'établissements, il leur faut alors passer par les témoignages des collègues d'établissements où maintenir demain est déjà en place pour se faire une idée...**et les retours sont souvent négatifs.** Les collectifs où ça se passe le mieux sont ceux où l'organisation du travail n'a pas ou peu été modifiée (charge de travail des CEV équivalente et gestion de la programmation/organisation des chantiers par les ordonnanceurs comme les DPx avant).

Au niveau organisation, les établissements concernés par la phase 3 au 01 01 2024 se projettent dans l'approximatif, les charges de travail ne sont pas définies, les postes ne sont pas tous pourvus...comme pour les 2 premières phases de mise en place.

Cette situation génère de l'anxiété auprès des agents qui ne peuvent pas se projeter dans l'avenir, ce qui exacerbe les difficultés existantes dans les différents collectifs de travail déjà en souffrance (manque d'effectifs et de moyens matériels...).



OBJECTIF TUNE...

Cette restructuration est plus un choix dogmatique de la direction (pour mettre en place des structures clé en main pour l'externalisation et réduire les effectifs et structures à Réseau...) qu'une réelle volonté d'améliorer l'organisation du travail.

Au cours du comité de suivi maintenir demain du 7 juin 2023, la direction Réseau ne s'en est d'ailleurs pas cachée. Sur ce projet c'est à minima 5% de gains d'effectifs qui est attendu (alors que nous sommes déjà en situation criante de sous-effectifs !)...et le manque programmé d'effectifs et de moyens sur le terrain justifiera du coup pour la direction le recours croissant au privé.

En d'autres termes, l'objectif de la direction de l'entreprise est de faire des gains de productivité en supprimant effectifs et collectifs de travail **tout en sabotant au passage l'outil de travail cheminot.** Dans le même temps, avec maintenir demain, sont mises en place des structures clé en main pour filialiser et externaliser.



DES CHOIX RESPONSABLES ?

Au final ce sont donc bien l'organisation du travail et les conditions de travail et de sécurité des agents qui se dégradent sur le terrain, avec les risques que cela implique.

Ce qui est particulièrement déplorable, c'est que la direction de l'entreprise (**du moins ceux qui ont un minimum de conscience professionnelle pour la technique et la sécurité**) voit bien que quelque chose cloche sur le terrain ... mais cette restructuration doit se faire coûte que coûte, quel qu'en soit les conséquences.

C'est une forme de déresponsabilisation de la direction vis-à-vis de ses obligations de sécurité.



Compte-tenu des répercussions graves de ce projet sur d'emploi, la sécurité, la santé des agents et leurs conditions de travail, SUD-Rail demande l'arrêt de cette restructuration et une vraie politique de renouvellement des effectifs.

SUD-Rail mettra en responsabilité la direction si cette restructuration amène de la souffrance au travail ou a des conséquences sur les conditions de travail et de sécurité des collectifs impactés.

L'augmentation des accidents et quasi-accidents depuis le début de l'année (dont 3 accidents mortels de salariés d'entreprises prestataires sur des chantiers Réseau) et les difficultés à tenir les délais des programmes de maintenance et de surveillance devraient pourtant alerter cette même direction sur une situation dont, de part ses choix politiques, elle est en grande partie responsable.