



DÉVALORISATION DES MÉTIERS DE CRML (TA) ET RD... LA DIRECTION DANS TOUTE SA SPLENDEUR !

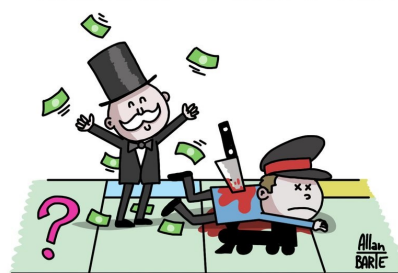
Alors que nous dénonçons une véritable dévalorisation des métiers de CRML et RD, la direction persiste à nous parler d'"excellence". Selon la direction traction TGV, une démarche de "qualité opérationnelle et industrielle" aurait été initiée il y a deux ou trois ans (sans précision claire). Dans ce cadre, les axes seraient venus présenter, les uns après les autres, leurs projets.

Cependant, à aucun moment, la direction n'a défini une ligne directrice claire, ni un calendrier précis, ni les étapes concrètes de cette fameuse "réussite opérationnelle".

De nombreuses "évolutions" sont en cours ou en réflexion, particulièrement dans les axes Nord et Sud Est sur les sites du Landy, Nice et Marseille. Mais, étrangement, ce n'est pas la direction de la traction qui semble porter ces évolutions. Elle affirme que ce sont les axes eux-mêmes qui décident, et que les réponses relèvent exclusivement de la gestion locale. Une manière habile de se défaire des responsabilités.

Le message, cependant, reste limpide : "gains industriels". Car la direction semble persuadée que son obsession pour la rentabilité économique, financière et opérationnelle suffit à définir l'avenir. Sauf qu'une fois de plus, elle passe sous silence l'essentiel : la performance sociale. Depuis des années, la direction multiplie les accords locaux, cherchant à diviser pour mieux régner en opposant CRML et RD. Mais face à des agents bien plus malins que ses petites manigances, elle a décidé d'accélérer et de sortir son plan B : détruire les métiers et forcer une transition brutale des agents !

CHEMINOPOLY : LE CARNAGE SOCIAL



Tandis que SUD-Rail démontre que ces "évolutions" cachent avant tout une logique économique, la direction s'efforce de nous convaincre qu'il s'agit aussi d'un choix "structurel" visant une meilleure lisibilité de la production et des parcours professionnels. SUD-Rail a tenu à réaffirmer son attachement indéfectible aux trois métiers CRML, RD et CRL, ainsi qu'à l'intégralité de leurs missions spécifiques. Nous rappelons que, même si ces métiers partagent un tronc commun, leurs spécificités font leur richesse. Pour SUD-Rail, cette logique est tout simplement inacceptable !

Lors de la DCI (Demande de Concertation Immédiate), nous avons bataillé pour obtenir des réponses dignes de ce nom.

Et là, le summum du mépris : - "On ne peut rien faire, c'est le local qui gère."

- "On bouge le curseur comme ça nous arrange."

En résumé, une direction fidèle à elle-même, oscillant entre incohérence et mépris total pour les agents et leurs métiers.

Mais que voulez-vous ? Chez eux, « l'excellence » passe toujours par la casse.

CRML vs RD : UNE RIVALITÉ INSTRUMENTALISÉE ?

La direction se veut rassurante : les trois métiers (CRML, RD et CRL) disposent d'une interface commune, et des réflexions ainsi que des projets seraient en cours pour atteindre une "réussite industrielle". Mais, à demi-mot, elle finit par admettre que l'objectif réel reste une réduction des effectifs et des dépenses. Autrement dit, la rentabilité économique prime sur tout le reste.

Officiellement, la direction affirme qu'elle ne vient pas avec un "projet ficelé". Elle préfère laisser chaque périmètre décider de ses propres solutions. Mais localement, le dilemme CRML vs RD semble bel et bien être une piste privilégiée pour parvenir à ces fameux "gains industriels".



Pendant que SUD-Rail dénonce ces méthodes anti-sociales, qui contraignent les agents à une mobilité ou à une évolution professionnelle imposée, la direction persiste dans son approche froide et insensible.

Lors des échanges, elle n'a pas hésité à déclarer : "On ne mettra pas de baïonnette dans le dos des agents, mais clairement, on supprimera les métiers. Donc, soit ils évoluent, soit on les accompagnera dans leur mobilité."

Pour SUD-Rail, ce discours du "marche ou crève" est tout simplement inacceptable !

Une fois encore, la direction fait le choix d'une logique purement économique, sans considération pour la dimension sociale et humaine. Derrière les termes policés et les projets soi-disant à construire " localement ", elle impose en réalité une restructuration déguisée.

POLYVALENCE FORCÉE ET INÉGALITÉS : LA DIRECTION PERSISTE ET SIGNE !

La direction affirme que ces évolutions se feront "sans pression" et seront "accompagnées". Pourtant, dans les faits, cette transition se traduit par des métiers fourre-tout, où la polyvalence semble être le maître-mot. Les CRML devront désormais prendre en charge des tâches supplémentaires, comme le rôle de chef de manœuvre ou encore le remplacement des cassettes ATESS. Pendant ce temps, les RD continueront leurs mouvements sur le RFN et iront jusqu'à déposer les rames à quai. Tout cela, bien sûr, pour répondre aux attentes des encadrants, qui ne cessent de demander davantage de "souplesse professionnelle" aux agents.

Sur de nombreux sites, une autre préoccupation majeure a été remontée : la rémunération.

L'obligation faite aux RD de devenir CRML entraînera une baisse salariale due au passage au grade T.

Face à cette inquiétude, la direction tente de rassurer en promettant des "actions sur la rémunération" et une "accélération de prise de position" pour combler rapidement cet écart.



Soyons clairs : ces mesures, loin d'uniformiser les conditions, vont créer une nouvelle inégalité entre les futurs CRML et ceux déjà en poste.



Enfermée dans ses bureaux, la direction semble totalement déconnectée de la réalité du terrain. Elle ne mesure même pas l'impact que ces disparités, tant professionnelles que salariales, auront sur les chantiers.

Ces tensions risquent de se multiplier, notamment dans la famille des métiers CRML, où l'accompagnement annoncé paraît bien maigre face aux enjeux.



LA CLAUSE DU GRAND PÈRE : SOLUTION OU IMPASSE ?



La direction, dans sa grande sagesse, proposerait sur l'axe Nord la clause dite "du grand-père" comme une solution envisageable. Mais cette clause peut-elle réellement être la solution ? Pour SUD-Rail, la réponse est claire : absolument pas !

Cette clause risque de plonger les métiers de CRML et RD dans une disparité opérationnelle criante. D'un côté, les agents actuellement en poste conserveraient leurs conditions actuelles (pour combien de temps, vraiment ?), tandis que les nouveaux arrivants seraient confrontés à une polyvalence extrême et à des missions supplémentaires. Résultat ? Des métiers transformés en véritables fourre-tout, sans cadre ni limites claires.

Et si nous cédon aujourd'hui, demain sera encore pire : des conditions de travail dégradées, des exigences toujours plus grandes et un désastre social où deux agents pourraient finir par se battre pour préserver leur poste. La direction, bien sûr, reste confortablement installée dans ses bureaux, convaincue que ce chaos est une "évolution nécessaire".

UNE QUESTION SIMPLE : QUE GAGNE LES AGENTS ??

Pour SUD-Rail, la réponse est sans appel : rien du tout ! Ce qu'on leur offre, ce sont des transitions forcées, une dégradation continue des conditions de travail, et une surcharge de responsabilités sous couvert de "polycompétence".

En clair, c'est la fin d'une qualité de vie au travail digne de ce nom.

Pour les remiseurs dégareurs, le résultat est sans appel :

- **Obligation de passer l'examen de TA pour continuer de conduire avec peu d'alternative en cas d'échec à la formation... c'est le reclassement dans un autre métier du matériel**
- **Une évolution de carrière bloquée pour de nombreuses années, pour exemple un RD classe 3 position 13 passant à la traction basculerait TA1 position 6 soit une perte de 7 positions générant un blocage de l'évolution du traitement pour plusieurs années !**

SUD-Rail refuse la casse des métiers de CRML et RD, nous ne laisserons pas la direction faire sans réaction...

