



# GRUPE TECHNIQUE NATIONAL TRAINS CFDT

Union Fédérale CFDT des Cheminots et Activités

Complémentaires

(Fédération Générale des Transports et de l'Équipement)

47/49, avenue Simon Bolivar 75019 PARIS Tél. SNCF : 30 57 73

Courriel [cfdt.cheminots.fgte@wanadoo.fr](mailto:cfdt.cheminots.fgte@wanadoo.fr)

Tél. : 01 56 41 56 70 Fax : 01 56 41 56 71

## Transformation des ECT Avenir des agents de maîtrises, RET et pôle production

### Maintien des jours de RTT, respect de l'accord 35 heures, ou le casse tête des équilibres de vie

La majorité des agents de maîtrise s'investissent dans leur travail et, s'ils ne comptent pas leur temps, ils comptent leurs jours de repos.

La prise des jours RTT est une garantie pour soi-même et pour les collectifs de travail. Tout dépassement des 35 heures de travail hebdomadaire doit être explicite et rémunéré à sa juste valeur.

Pour la CFDT les agents d'encadrement des ECT doivent pouvoir négocier l'organisation de travail et les conditions de travail.

L'entreprise pourra-t-elle encore longtemps ignorer, les risques en termes de santé (stress, fatigue...). Qu'entraîne l'augmentation constante des rythmes de production.

Lors des entretiens professionnels, les RET et les agents de maîtrises des pôles production doivent pouvoir affirmer des choix de vie qui permettent équilibre entre vie professionnelle et privée, sans être pénalisés dans leur déroulement de carrière.

### Pour la CFDT, il est urgent de sortir les agents de maîtrise en ECT de la menace des « 3 i ».

#### \* Individualisation exacerbée

\* **Instrumentalisation** rampante dans des organisations déshumanisées : afin que les agents d'encadrement ne doivent pas devenir des pions dans des organisations qui ne fonctionnent qu'en mode projet.

L'agent de maîtrise ne doit pas être une machine qui enchaîne les tâches, les dossiers, qui fournit des indicateurs de plus en plus rapprochés.

Dans ce cadre pour la CFDT, il est dangereux d'augmenter le nombre d'agents gérés par les RET.

\* **Infantilisation croissante** : tout est prioritaire dans le boulot, tout se vaut dans l'organisation. Les directions maîtrisent tout et chacun doit adhérer sans broncher.

Il faut prendre le temps de questionner les organisations, les priorités, pour que chacun puisse prendre en main de son avenir. C'est donner du sens au travail.

### Des exigences de plus en plus importantes de la part de l'entreprise Sans véritables contre parties en terme de parcours professionnel

Les outils et instruments de gestion souvent mal adaptés ou désuets contraignent de plus en plus le travail de la hiérarchie de proximité et réduisent leurs marges de manœuvre et leurs espaces d'autonomie.

De plus en plus les agents de maîtrises se plaignent de la désorganisation, de l'instabilité permanente et parfois de l'illisibilité de la stratégie de l'entreprise. Les possibilités sont faibles de faire remonter ou d'interpeller les directions sur les stratégies et les choix d'organisation qui en découlent.

Pour la CFDT, il est prioritaire de redonner du pouvoir à l'organisation du travail de proximité.

Pour la CFDT, il faut remettre le travail, son contenu et ses conditions d'exercice au cœur des relations professionnelles entre les agents de maîtrises des pôles opérationnels et de productions et leur hiérarchie au sein des établissements Trains. En leur donnant les moyens d'une plus grande autonomie et en renforçant la gestion des parcours professionnels.

Dans le cadre de l'évolution structurelle de notre entreprise et de ses branches d'activité, il est impératif de déterminer le périmètre d'intervention des RET, des agents de maîtrise des pôles production (RCT, Concepteurs roulements, TGM). Cela passe par la réécriture de fiches de poste (en corrélation avec l'évolution souhaitée de la production), du métier de CBORM, des missions des ASCT.

Ceci devra obligatoirement être lié avec une visibilité sur les parcours professionnels, qui se doivent d'être qualifiants.

## Pôle Production

- La CFDT revendique également la création d'un poste par ECT de « RET Référent » CPST à la qualification F.
- Pour les pôles production, la CFDT revendique toujours la création d'un parcours professionnel valorisant pour l'ensemble des personnels et compris les GM ou TGM. Celui-ci était envisagé au travers du dossier ALLIANCE, depuis lors abandonné.
- L'établissement de fiches de poste précises et respectées.
- La création rapide d'outils pour remplacer OMEGA et SEJ devenus désuets.
- Enfin le bénéfice de la GEXCI ou de la GIR suivant le grade doit être appliqué à ces personnels.

La remise en cause d'us et coutume en terme d'éléments de rémunérations (code prime 25, sujétions locales etc...), est un vœux pieu de la DDT. En aucun cela ne doit se traduire par une perte de rémunération. L'étude en cours sur la création de « la prime » spécifique ne répondra pas au montant global des EVS actuellement perçus. Dès lors ! Comment motivé ces personnels dont les postes sont peu convoités par les agents de maîtrise ?

### **GROUPE DE TRAVAIL OS/ DDT du 17/12/08 Encadrement Trains**

Cette réunion, comme l'ensemble des groupes de travail qui ont eu pour terme l'évolution des métiers Trains reste relativement généraliste quant aux informations dispensées.

Malgré tout, des pistes se dessinent sur la rémunération et la conceptualisation des fiches de postes.

Il reste que la mise en place de projets de rapprochement entre les Etablissements Trains, Traction, Escale, ainsi que la généralisation de « plaques » régionales concepteurs roulements (ASCT, Traction, matériel), la « délocalisation » annoncée de certains métiers des pôles production vers les CNO, CRO et la recherche de polyvalence entre métiers au sein d'une même activité brouillent les pistes quant aux parcours professionnels des maîtrises et la valorisations des postes.

Il est par contre certain que le nombre de maîtrise va fortement décroître en ECT à partir de 2009. Et que la charge de travail sera en constante augmentation.

« Simplifier la SNCF », OUI, mais avec des avancées sociales.

Prochaine réunion sur le même thème courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2009.

**L'ensemble des personnels maîtrises (et attachés cadre faisant fonction), RET et des pôles productions doivent bénéficier du code prime 25. Pour la CFDT ce code prime doit être déplafonné et revalorisé.**

**L'ensemble des personnels maîtrise des ECT doivent bénéficier des indemnités pour saisie informatique.**

**Pour la CFDT, les agents de maîtrise ne doivent pas être les parents pauvres des ECT.  
Aucune perte de rémunération – réévaluation des EVS spécifiques – valorisation des parcours professionnels.**

## RET

Le fait d'effectuer des découchés nécessite non seulement un remboursement de frais mais également une valorisation de la rémunération. A ce sujet, la CFDT attend toujours le retour des expérimentations menées par la DDT.

Les RET doivent bénéficier des primes de langues.

Pour la CFDT, dans cet ordre il doit être déterminé :

Actuellement les fiches métiers RET et CBORM sont trop généralistes et principalement établies en local, d'où une grande diversité et un manque d'homogénéité. (Déterminer périmètre professionnel et géographique). Des fiches métiers nationales s'imposent !

La DDT et les directions d'activité doivent valoriser les postes de managers de proximité par des actes forts.

La polyvalence doit être contractualisée et quantifiée, pour éviter la sensation « de bouche trou » et la désorganisation du travail des RET. (Effectuer des trains, etc...)

**En terme de formation, il faut renforcer la maîtrise :**

- La prise de parole en groupe
- Le management d'équipe
- La formation informatique,
- La formation aux matériels roulants.
- La psychologie appliquée pour être manager,
- La Gestion des agents agressés.
- Les formations transverses :
- Les formations d'examineur, formateur
- La formation à l'analyse des accidents du travail, évaluations des risques, comment aborder avec les agents les effets néfastes d'absorption de produits psychotropes.
- Améliorer formation du RH 0077 et plus particulièrement les spécificités du titre 1 et la maîtrise des VO d'application.

**Taille des équipes :**

Pour la CFDT, il est irresponsable de la part des directions de vouloir augmenter le nombre d'agents par équipe.

20 ASCT par RET, plus deux CBORM assistants serait une solution acceptable et qui a fait ses preuves par exemple sur l'ECT de Paris Saint Lazare.

Les solutions proposées ou présentées de ci delà dans des séminaires ou autres lieux « ou est dit la messe » (DDT, VFE) ne prennent pas en compte la charge actuelle de travail des RET, ni la montée constante de celle-ci.

Parler d'équipe de 25 à 30 agents voir 40 par RET, c'est avoir une approche métier qui n'est que purement financière.