

février 2014



che minots

**UN VOTE SERVICE
UNE VOIE PUBLIC**



MAÎTRISES & CADRES





LA CGT, LE SYNDICAT DE TOUS LES SALARIÉS

Une production ferroviaire de qualité nécessite à la fois de la confiance mutuelle, une grande technicité et des moyens en phase avec les objectifs visés.

La CGT refuse les clivages entre catégories de personnel, que la direction entretient trop souvent par un management essentiellement autoritaire, considérant que les salariés ont des intérêts communs qu'ils soient cadre, agent de maîtrise ou à l'exécution. Notre Fédération, organisée pour mieux prendre en compte les attentes des cadres et des maîtrises, vous présente nos propositions revendicatives pour une production ferroviaire efficace et de qualité.

MANAGERS, TECHNICIENS OU EXPERTS

Le système ferroviaire a toujours nécessité et nécessitera toujours un haut niveau de technicité de ses acteurs.

Si cette évidence a conduit les entreprises du ferroviaire, partout dans le monde, à mettre en place des formes de reconnaissance adaptées, force est de constater que la direction de la SNCF, quant à elle, a pris et continue de prendre des décisions qui tournent le dos à cette véritable fondation du système ferroviaire.

Conséquence de cette « stratégie » : les formes de reconnaissance qui faisaient que technicité et savoir-faire constituaient l'ossature des déroulements de carrière se sont transformées en une obligation de tenir des postes de « manager ».

Cette sorte de « priorité », nouvelle à la SNCF, constitue une exception, les entreprises ferroviaires concurrentes en cours de développement privilégiant le recrutement d'experts techniques.

Pour la CGT et son Union fédérale des cadres et maîtrises (UFCM), il n'est pas question de renforcer cette scission souvent artificielle entre managers et techniciens, mais de proposer des solutions favorisant les synergies.

Dans cette optique, l'UFCM-CGT a des propositions qui concernent plus particulièrement les maîtrises et cadres. Ce sont des revendications qui répondent à de véritables besoins dans l'intérêt de l'entreprise et de tous les salariés, pour mettre fin aux diverses formes de souffrance au quotidien.

En effet, nous considérons qu'il faut s'attaquer aux causes plutôt qu'aux conséquences.

LA CGT REVENDIQUE

Parcours professionnels

- **Des postes de responsable hiérarchique** tenus par des cadres reconnus ayant une maîtrise technique avérée et assistés par des techniciens, afin d'améliorer leur disponibilité pour leur collectif de travail.
- **La transmission des savoirs et savoir-faire** doit s'insérer dans le cursus d'intégration et de formation des jeunes embauchés.
- **La revalorisation du tutorat** et des postes de formateur.
- **Un temps de transmission suffisant** entre le preneur et le cédant d'un poste pour que le passage des informations et des connaissances s'effectue dans de bonnes conditions.

Responsabilités

- **La délégation de pouvoir** doit être évaluée en fonction de la charge de travail globale et accompagnée des soutiens hiérarchiques et techniques indispensables aux prises de décision.
- **La responsabilité juridique et sociale** doit faire l'objet de formations et d'informations auprès des agents et son exercice doit être facilité et reconnu.

Reconnaissance

- **Les Dirigeants de Proximité**, premier maillon de la ligne hiérarchique, doivent, compte tenu des missions et des responsabilités qui leur sont confiées, relever du collègue cadre.
- **Une meilleure identification des postes** et une prise en compte des observations des délégués du personnel pour leur pesage sont nécessaires afin de favoriser la reconnaissance des charges de travail.
- **La prise en compte de la formation professionnelle et des diplômes** obtenus en tant qu'éléments déterminants pour l'établissement des promotions.
- **Un système de notation** prenant en compte l'ensemble du parcours professionnel, **avec des critères d'évaluation transparents**, lisibles, clairement affichés et s'appuyant sur l'expérience et l'investissement professionnel, à la place de critères de notation basés sur des positionnements idéologiques ou courtisans.

Négocier ses objectifs et les moyens

- **L'avis des techniciens et des experts** doit être prépondérant pour toute décision. Tout dirigeant doit pouvoir disposer des appuis techniques d'expertise de proximité nécessaires à la réalisation de sa mission.
- **Les objectifs professionnels** de chaque dirigeant doivent être clairement définis, cohérents, réalistes, les moyens de les atteindre débattus.
- **L'UFCM-CGT revendique** que la finalité du travail soit visible, que l'évaluation des résultats de l'activité soit inscrite dans le cadre du collectif de travail et se mesure uniquement à partir du contexte professionnel et des situations concrètes.





UN PROJET EN TROMPE-L'ŒIL

Le projet de loi portant réforme du système ferroviaire national a été présenté au Conseil des ministres le 16 octobre 2013.



Le programme législatif relatif au texte se révèle ambitieux avec des échéances courtes : les débats parlementaires sont calés de fin mai à début juillet 2014 pour une mise en place – expressément demandée par Guillaume Pepy – au 1^{er} janvier 2015.

Certes, le discours officiel cherche à rassurer : réunification du système ferroviaire, maintien du statut, régime spécial de retraite sauvegardé, harmonisation des conditions sociales pour la branche... Pourtant, dans une toute relative discrétion qui confine à la dissimulation, les directions de RFF et de la SNCF tracent les pointillés de la prochaine découpe de l'entreprise publique SNCF. Son annexion rampante par une technostructure, qui anticipe sur les prérogatives des parlementaires et sur les dispositions législatives, s'insinue dans les plus petits méandres de nos organisations.

Dispositions de facturation externe entre le gestionnaire d'infrastructure (GI) et l'entreprise ferroviaire (EF), multiplication des directions par produit, mise en place d'un GIU* hors la loi : les initiatives déstructurantes se multiplient et entraînent incertitudes et absence de perspectives claires pour les cheminots.

Enfin, malgré l'empressement manifesté par le président de la SNCF, trois mois après sa présentation en Conseil des ministres, la direction n'a communiqué que très peu d'éléments précis aux cadres et agents de maîtrise, pourtant en première ligne pour mettre en œuvre cette réforme.

Pour l'UFCM-CGT, cette situation n'est plus tenable. Les directions des deux Épic ne peuvent continuer à négliger le débat parlementaire, ni limiter leurs réflexions à la gouvernance et à la partie haute des organigrammes. Le professionnalisme des cheminots doit être mieux pris en compte dans les réflexions sur l'avenir du ferroviaire, à partir des réalités de la production et des services à rendre. Il faut s'extraire du carcan purement financier des activités, qui entrave les mutualisations et interdit tout saut de performance.



CHEMINOTS INTERACTIFS

En flashant ici, vous accédez directement au JT consacré à l'encadrement.

* GIU : gestionnaire d'infrastructure unifié.