

Transilien : petits collectifs

L'UNSA reçue en audience



L'UNSA-Ferroviaire, suite à demande d'audience, a été reçue le 7 novembre 2016 par la Direction Transilien. De nombreuses questions regroupées par thématiques avaient été envoyées au préalable. Voici les réponses de la Direction et nos analyses.

Origine du projet :

La Direction nous précise que Transilien n'a pas mené d'étude spécifique pour élaborer ce dossier mais s'est appuyée sur les remontées terrain, les organisations syndicales et les outils tels que le Baromètre Management, Tempo... Cela a contribué à mettre en place des principes tels que le management de proximité (par les chefs d'équipes).

Pour la Direction, ce projet est une étude dont les effets seront sur le long terme. Il se met en place sans productivité, à Cadre d'Organisation constant, mais la Direction ne peut nous garantir sur l'avenir quant aux effectifs. Transilien fait le pari que ce projet aura un impact indirect sur l'absentéisme pour le diminuer.

L'UNSA-Ferroviaire rappelle que les objectifs lors de la mise en place des DPX n'étaient pas d'arriver à 25 agents par manager. Malheureusement, nous craignons des dérives similaires pour les qualifications D. Sur l'absentéisme, l'UNSA-Ferroviaire démontre au contraire que ce projet remet en cause les déroulements de carrière et qu'il sera difficile de motiver les agents sur le moyen voire long terme. Le taux d'absentéisme risque donc à moyen terme, d'augmenter faute de motivation et de perspectives d'évolution. Pour l'UNSA-Ferroviaire, le fait de ne pas s'engager sur l'avenir en matière d'effectifs, est loin d'être rassurant.

Organisation :

Le découpage des secteurs se fait par ligne, à la « main » des Établissements. Les secteurs sont donc déterminés localement, en fonction de la situation géographique et de la taille des équipes.

Les principes nationaux sont :

- Un manager de niveau 1 (M1 ou chef de ligne) de qualification D : pour environ 10 agents,
- Un manager de niveau 2 (M2 ou chef de secteur) de qualification F ou G : pour 7 à 8 M1,
- Un adjoint M2 de qualification E,
- Un DET : pour 7 à 8 M2.



Paris, novembre 2016

Les fiches de poste sont établies localement. Le M1 doit être synchrone avec son équipe, en roulement. Le M1 sera soumis à tableau de service, c'est le M2 ou son adjoint qui assurera les astreintes. La fréquence sera déterminée localement. Le circuit des notations se fera comme aujourd'hui mais c'est le M1 qui proposera les agents. Les CPS (commande du personnel) seront maintenues mais le M1 devra gérer son équipe (congrés, RU,...).

Les EML (Equipes Mobiles de Ligne), PIVIF (Poste d'Information Voyageurs Île-de-France), sont intégrés dans le projet. Concernant les GCIF (Groupe de Contrôle Île-de-France), la Direction estime qu'ils fonctionnent déjà en petits collectifs (équipes de 5 ou 6 agents). Il n'y a donc pas d'urgence à les intégrer dans les Petits Collectifs.

Sur le briefing, débriefing, il sera organisé par le M1, en présentiel si les temps de trajet ne sont pas trop longs, sinon par téléphone. Les lieux de prise et fin de service seront les lieux des briefing/ débriefing. Il ne doit pas y avoir d'impact sur les ouvertures et fermetures de gares afin de respecter les exigences du contrat STIF. Les situations perturbées seront gérées comme aujourd'hui par l'astreinte et le COT (Centre Opérationnel Transilien).

Concernant les roulements, la réserve (transverse ou par ligne), la polyvalence des métiers, les missions des M1 et M2 et adjoint M2, la Direction nous renvoie vers le local.

Les déplacements en train sont favorisés, même si encore une fois, c'est localement que la décision est prise. Le DOP (Dirigeant Opérationnel) peut devenir un chef d'équipe. Le M1 pourra être RO (Responsable Opérationnel).

La Direction nous garantit que demain, même s'il n'y a plus de poste de DPX, il restera des postes à E et F (moins qu'aujourd'hui). Dans le projet, la strate UO n'existe plus, d'ailleurs le projet sur la ligne LAJ devrait évoluer dans un second temps.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, le niveau de responsabilité qui incombe au M1 (qualification D) est inadmissible. Les fiches de postes présentées sont pratiquement identiques à celles des DPX actuels (qualification E ou F), ce projet est pour nous, une baisse de centre de gravité du management totalement inacceptable. Par ailleurs, pour l'UNSA-Ferroviaire, après demain la productivité sera faite sur les adjoints M2 et les personnels des CPS. Pour l'UNSA-Ferroviaire, les principes dictés par la Direction Transilien sont vraiment réduits. Nous ne pouvons accepter de telles différences par établissement qui engendreront des iniquités de traitement.



Recrutement :

Les grilles d'évaluation des compétences requises pour être repéré M1 ou M2 ainsi que les fiches de poste ont été élaborées par la ligne LAJ. Ces grilles ont ensuite servi de base à l'ensemble des établissements pour élaborer une grille commune. Si un agent de qualification D ne souhaite pas intégrer le projet, ou s'il n'a pas le potentiel identifié, il bénéficiera du RH00910, mais pas du RH00281.

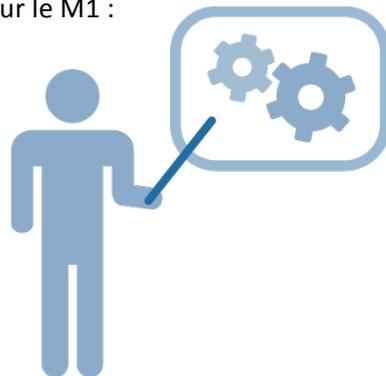
L'UNSA-Ferroviaire demande à obtenir les grilles et les fiches de poste, mais Transilien nous invite à nous rapprocher du local.



Formation :

Parcours socle élaboré par la Direction Transilien et les différentes lignes pour le M1 :

- **Management et Méthode : 3 jours**
- **Santé et Sécurité au Travail : 2 jours**
- **Management de la Sécurité : 1 jour**
- **Outils PDVI (Plan De Veille Informatisé) : 1 jour**



Des formations complémentaires par ligne :

- **Ligne NIF (Paris-Nord) : RH : 3 jours**
- **Ligne LAJ (PSL) : gestion des conflits : 3 jours**
- **Production et information voyageurs : 1 jour**

Les parcours sont construits en amont de la prise de poste, et le socle pourra être complété par des besoins individuels. Le M2 doit normalement accompagner le M1. La Direction nous informe que les retours sur les premières formations réalisées pour le projet LAJ sont positifs.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la formation est sommaire si on compare avec la formation dispensée pour les DPX.



Parcours professionnel :

La prise de poste engagera une durée classique de 3 à 5 ans sur le poste. Si une qualification D ne se sent pas bien sur son poste, la gestion se fera de manière individuelle (formation complémentaire et/ou changement de poste). La Direction Transilien préconise de vigiler l'accueil des agents.



Rémunération :

Les qualifications D bénéficieront de la Prime et d'une prime complémentaire pour les chefs d'équipe (en part variable) d'une moyenne de 1200 euros, avec un minimum de 50 euros. Ils ne se verront pas octroyer l'Indemnité de Sujétion Transilien (IST). Les qualifications E, devenus adjoints au M2 n'auront plus la fonction de manager et toucheront la prime, et non plus la GIR (cas des ex-DPX à la qualification E). Les M2 auront la GIR. La prime spécifique « DUO » devrait disparaître. La prime de réserve sera maintenue si les agents sont affectés à la réserve.



Risques Psycho Sociaux (RPS) :

Pour la Direction, le projet devrait avoir un impact positif sur l'absentéisme. Il n'y a pas de RPS supplémentaires identifiés avec la mise en place du projet.

L'UNSA-Ferroviaire a une autre analyse : Certes, les NAC pour les qualifications D et la nouveauté auront certainement un effet sur le bien-être au travail dans un premier temps, mais très vite, le manque de projection dans l'avenir et le gel du parcours professionnel risquent d'engendrer une démotivation des agents et entraîneront un mal-être au travail avec un risque accru d'augmentation de l'absentéisme.



Impact sur les IRP :

Les périmètres seront modifiés dès les prochaines élections. En ce qui concerne la période transitoire, cela dépendra des organisations syndicales de chaque périmètre. Les CHSCT seront présidés par le DET ou son adjoint.



Autres :

- Pour l'instant, un REX n'est pas prévu,
- L'état des lieux du cadre d'organisation avant et après la mise en place du projet se trouve dans les dossiers CH remis par les établissements,
- Le contrat de service public reste dans le respect du contrat avec Transilien,
- Concernant le suivi de l'accord temps partiel, c'est le même principe qu'actuellement.



CONCLUSION :

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la Direction Transilien ne se trompe pas. Ce projet aura effectivement les effets attendus sur le long-terme :

- Quasi fin des qualifications E sur Transilien,
- Diminution significative des qualifications F et G,
- Disparition des personnels des CPS,
- Fin de la strate UO,
- Gain sur les salaires, réduction de la masse salariale, (le traitement de base des agents de qualification D est moins élevé que celui des qualifications E ou F).
- Gain sur la formation,
- Polyvalence accrue.



La Direction n'a pas mesuré les conséquences du projet sur les agents à la qualification D qui ne seront pas préparés à assumer leurs nouvelles responsabilités. Cela risque d'engendrer du mal-être, de la démotivation voire de l'absentéisme qui se répercutera sur l'équipe.

Les projets présentés en CHSCT et CER ne sont que les premières étapes. Au regard des polémiques externes sur "le taux élevé" d'encadrants à la SNCF et de la volonté affirmée du STIF d'avoir des personnels visibles des clients, ce projet servirait-il de faire-valoir pour la prochaine renégociation du Contrat SNCF/ STIF ?

