



Déclaration DP Cadres



Publication :

Délégués encadrements
UNSA Ferroviaire
Lorraine

Porte F
Gare SNCF
Place du GI de Gaulle
57000 METZ

www.lorraine.unsa-cheminots.org

Tél. 03 87 62 67 64

facebook

Sommaire

- Déclaration DP cadres
- Points sur les DP Cadres
- Pourquoi adhérer ?

Bouleversant le chapeau de l'article "SNCF 2015" du n° 63 de Temps Réel ! On y lit en introduction que notre entreprise, "75 ans après sa création, va être rénovée en profondeur". Il était temps diront certains ! Sans doute veut-on nous faire croire que c'est comme un bon plat, qu'après avoir mijoté tout ce temps, le résultat n'en sera que meilleur.

Sur les objectifs de la rénovation du système ferroviaire, pas sûr que nous partagions tous ce point de vue ! Ce dont nous sommes d'accord, c'est que **le cadre cheminot serait devenu méfiant, voire même rebelle** et manifeste de plus en plus souvent son désaccord ouvertement. Quoi de plus normal d'ailleurs ? D'autant qu'aujourd'hui comme hier, et depuis au moins la présidence Gallois avec le projet industriel, nos dirigeants semblent obnubilés par les changements petits et grands.

Voilà des années que l'on répète à tous les managers que l'on doit composer avec le changement et surmonter les résistances pour préserver l'avenir de notre entreprise. Pour ce faire et à chaque changement d'importance, nos dirigeants s'en vont, toujours au grand air, pour s'éclaircir les idées et apprendre à surmonter toutes ces résistances bien connues, apprendre bien sûr à stimuler les troupes, l'encadrement notamment. On appelle ça la transhumance des CS !

Soit ! Mais là, il s'agit de rénovation. C'est un cran au dessus, une transformation radicale, une quasi rupture. Pour nous **UNSA Ferroviaire, nous pensons que cette réforme va dans le bon sens**. Faire ou dire le contraire saperait les fondements mêmes de tout l'édifice ferroviaire si mal en point aujourd'hui. Changer, oui, mais à condition de garder le cap ! Le cap pour l'**UNSA Ferroviaire**, c'est la **défense du service public**, la **préservation du statut des cheminots**, la **préservation des intérêts de l'entreprise et de son intégrité**. Ce sont là des limites à ne pas franchir. Il est bon de le rappeler chaque fois que nécessaire. A ces fondamentaux nous ajoutons notre attachement ferme et résolu à la **transition énergétique** bradée par notre gouvernement avec l'abandon de l'Ecotaxe.

(la suite en page 2)



La GPEC, un échec avéré pour l'encadrement !

Il est bon de rappeler que la réussite du changement est fondamentalement liée à l'humain, à la capacité des agents à mettre en œuvre ce changement. Mais sa réussite repose d'abord sur la capacité d'adaptation des managers. Tout le monde l'a bien compris et l'enjeu est crucial. Alors quel est le risque ? Et bien toutes les enquêtes menées dans l'entreprise semblent aller dans le même sens : l'engagement des cadres n'est plus au RDV ! Comment faire des choix quand vous n'avez **plus de marge de manœuvre** ! Quand le travail pour certains n'est plus que **souffrance** au lieu de contribuer à la **réalisation de soi** ! Quand le réflexe naturel et humain de s'accrocher à des repères est considéré comme **une faiblesse** !



Dans ce contexte de tensions, nous constatons que même la pratique syndicale est mise à l'épreuve notamment lorsqu'il s'agit de traduire et de porter collectivement des souffrances individuelles. Nous avons par exemple de nombreux retours sur des collègues reversés dans les EIM, sans examen préalable de possibilité de reclassement à court ou moyen terme, sans application de la GPEC, dans le seul but de faire baisser rapidement le cadre d'organisation de l'établissement. Ces cadres ou agents de maîtrise se voient confier dans de nombreux cas des missions sous qualifiées qui les fragilisent d'avantage. A chaque mission nouvelle, la personne concernée a le sentiment de s'enliser dans la précarité. **C'est un échec patent, avéré de la GPEC avec un aveu d'impuissance des DRH à gérer ces reclassements**, faute d'avoir la main nous disent-ils sur les mises en place et/ou les créations de poste. Chacun se retranche derrière les Branches, les Activités ou les Domaines pour expliquer cette impossibilité de régler le problème.

Que dire encore sur cette obsédante culture du résultat financier ? Elle est vécue par les cadres comme une intensification insupportable du travail, comme **une pression accrue sur l'encadrement**, et principalement le management opérationnel, pris entre un désir de loyauté et la nécessaire prise de risque. **Une politique basée uniquement sur la réduction des coûts est un facteur aggravant et ne peut être considéré comme une stratégie d'entreprise.** Le bras de fer avec le conseil régional de Lorraine en a été l'illustration pendant ces dernières années. On a vu et on a pu percevoir les failles dans cette approche uniquement basée sur la réduction des coûts sans autre considération.

Posons nous simplement cette question : Est-il possible que la réduction des coûts sur TER réponde mieux aux besoins des clients que ne le ferait une stratégie articulée autour de ses besoins? Evidemment non ! Nous y perdrons notre raison d'être, nos fondamentaux que nous évoquions au début de cette intervention. Faire des choix, augmenter la valeur ajoutée par agent et s'imposer des limites ne nuit aucunement à la capacité de changer. Pourquoi les relations se sont nettement améliorées avec le conseil régional si ce n'est par la volonté de renouveler et de réinventer de nouvelles méthodes de production avec comme principal objectif d'optimiser les processus par le cadencement et non comme seul but de vouloir réduire les coûts par les effectifs.

Alors oui maintenant, il s'agit de réinventer aussi de nouveaux modes de management en redonnant du sens au travail, de la cohérence, en favorisant aussi l'autonomie, en recréant de la solidarité collective dans des organisations trop morcelées.

L'UNSA Ferroviaire et ses délégués DP Cadres sont prêts à en discuter avec vous, monsieur le directeur régional. (Suite de la page 1 - déclaration UNSA Ferroviaire DP Cadres novembre 2014)

Le Lean management, le retour du pire ?

A la question de savoir si la direction régionale a un retour sur les 2 expériences de Lean Management (ECT et TCL), notamment sur d'éventuelles augmentations des risques psychosociaux, pas de réponse !

UNSA Ferroviaire : Nous savons que le Lean ne fait pas l'unanimité et qu'il peut être un danger pour les salariés s'il est dévoyé pour ne retenir que **les volets "gains de productivité" et "réduction des coûts"**. Le cabinet Mc Kinsey a vendu la démarche en promettant 30% de gains de productivité à très court terme. A quel prix pour les salariés ? Nous serons extrêmement vigilants dans les établissements concernés et les CHSCT devront agir sans tarder à la moindre alerte.



Régionalisation et territorialisation : un pilotage plus recentré.

- Le pilotage opérationnel des processus de production sera confié à un directeur rattaché hiérarchiquement au DATER (Directeur régional).
- Le DATER se recentre sur la stratégie de développement, la politique commerciale, les relations institutionnelles liées à la convention, le pilotage des plans de performance.

Les CSP et directions centrales des Domaines (Maintenance, Traction et Accompagnement des trains) vont se désengager totalement en 2015. Ces compétences vont être transférées à l'Activité TER et aux établissements concernés.

L'**UNSA Ferroviaire** sera particulièrement attentive à ce dossier. Nous attendons de voir dans le détail l'impact de cette décentralisation sur les organisations, tant au TER que dans les établissements.

Hollande doit-il virer Pépy ?



TEMPO : To be or not to be engagé ?

En 2014, 53% des cadres de TER Lorraine s'estiment "engagés" (1 sur 2) contre 61 % en 2013. La direction régionale nous précise que "l'enquête a eu lieu pendant la grève de juin".

UNSA Ferroviaire : Soyons sérieux ! Comment mettre des mots sur ce résultat qui constitue pratiquement un cas de rupture ? Le fossé se creuse entre l'encadrement et les équipes dirigeantes. Pour l'**UNSA Ferroviaire**, l'activité est orientée essentiellement vers la baisse des coûts, notamment des coûts de personnel. Ce contexte provoque de grandes fragilités et des incohérences au niveau de l'organisation même du travail, de la reconnaissance, des métiers et des compétences. Les pistes d'action devraient tourner, à notre avis, autour de cette question du management, de la gouvernance (4 DTER en 4 ans), de la qualité du travail et d'une réelle reconnaissance qui fait pour le moment défaut.

Potentiels validés : attention aux abus de radiation !

La direction régionale vient de nous confirmer que c'est tout simplement inacceptable. Un établissement ne peut retirer une validation, même au bout de 3 ans, sous prétexte par exemple que l'agent n'est pas "libérable". Si c'est votre cas, contactez nous rapidement.



2015, pourquoi j'adhère ?

+ utile l'Unsa !

Se syndiquer à l'UNSA Ferroviaire Lorraine, c'est déjà agir !

Première organisation syndicale de l'encadrement SNCF en Lorraine, nous restons attachés à notre autonomie, notre indépendance et à notre spécificité ferroviaire.

La cotisation à l'UNSA Ferroviaire n'est pas très élevée afin de permettre à chacun de renouer avec une adhésion syndicale. En outre, 66 % du montant de la cotisation est déductible des impôts sur le revenu.



Se syndiquer à l'UNSA Ferroviaire Lorraine, c'est avoir :

- une information régulière sur les négociations en cours,
- un conseil permanent sur l'interprétation et l'application du droit du travail spécifique aux cheminots,
- un conseil juridique collectif ou individuel avec notre avocat spécialiste pour toutes vos actions contentieuses.

Pour adhérer, envoyer un mail à ur.lorraine@unsa-cheminots.org avec votre nom, prénom, votre adresse professionnelle et un numéro de téléphone pour vous joindre. Vous pouvez aussi nous contacter par téléphone au **03 87 62 67 64**.

**Toute l'équipe d'Actu'Cadres UNSA Ferroviaire Lorraine
vous souhaite
de joyeuses fêtes de fin d'année.**

