



## DIALOGUE SOCIAL

Montreuil, le 25 août 2015

### M. PEPY PREND-IL VRAIMENT SOIN DE SON ENCADREMENT ?

# DIALOGUE SOCIAL : COMMENT ÉVITER LA PANNE ?

**La période estivale confirme une production au quotidien à flux extrêmement tendus.**

**Relations hiérarchiques austères, conflits latents qui se révèlent, sont le lot quotidien de l'encadrement de proximité.**

**Quoi de plus étonnant que des débordements aient lieu dans ces conditions ?**

**C'est dans ce genre de conditions qu'on peut juger de la qualité de nos premiers dirigeants.**

**Considérant que la situation est littéralement explosive, la CGT a estimé qu'il était de son devoir de déposer une DCI pour en appeler à des décisions !**

Ce ne sera une découverte pour personne que M. PEPY cherche toujours à instrumentaliser des événements à son avantage.

La multiplication d'accrochages verbaux entre agents et hiérarchie, confrontés aux vraies contraintes de production, nous laissait craindre des dérives.

Dans ce contexte de tensions et de conflictualité latentes, certains s'épuisent, au sens propre, à tenir à bout de bras la production et parallèlement à conserver des relations de proximité de qualité. D'autres décident de sortir l'appareil répressif avant les débordements irréversibles.

Certains sont plus individualistes et tombent dans la provocation, espérant l'instrumentaliser à des fins personnelles.

Chacun se reconnaîtra, mais il nous semble capital de définir les vraies responsabilités.

Nous avons la preuve que nos premiers dirigeants et surtout le premier d'entre eux, invitent régulièrement à transgresser les usages et même les règles, à ne pas s'en laisser compter, à qualifier de ringard l'attachement au respect des règlements et des règles de l'art.

M. PEPY, à sa prise de fonctions, avait résumé son exigence envers les cadres sous 3 adjectifs : Ouverts, Agiles et Engagés.

Mais en adepte manifeste du grand écart, il n'a pas hésité parallèlement à impulser l'écriture d'un guide de l'éthique qui précise le « comportement attendu » : « Agir de bonne foi, être constructif et développer la confiance mutuelle ».

Quand un incident se produit, ce qui peut aller de la petite insulte jusqu'à une gifle (pour le moment), la Direction refuse de rechercher les raisons, balaie d'un revers de main toute présentation d'une forme d'arbre des causes et considère que la sanction est la seule issue possible.

Alors que certains managers sont même contraints de remplacer les agents faute d'effectifs suffisants, il leur faut de plus faire face aux situations difficiles, se mobiliser et porter assistance aux voyageurs égarés ou déroutés. Un responsable RH est-il plus efficace à distribuer des bouteilles d'eau ou à faire son métier ?

Et tout cela bien sûr dans le contexte de mise en place de la réforme du ferroviaire à marche forcée. Ainsi, l'encadrement aurait bien besoin de prendre le temps de digérer les nouvelles organisations, d'assimiler et de bien analyser les nouveaux modes de fonctionnement mis en place, mais la direction annonce déjà la couleur : « *les managers sont sous de fortes pressions, on doit vivre avec car l'environnement va être encore plus agressif* », ce sont les mots de Loïc HISLAIRE ce 13 août lors d'une audience où la CGT était reçue dans le cadre d'une Demande de Concertation Immédiate sur le dialogue social.



Cette forte mobilisation de l'encadrement conduit nombre de managers à des formes de souffrance constante, consciente ou pas pouvant générer des comportements déviants de toutes parts.

La direction a donc admis ce 13 août que si les EPIC sont autonomes économiquement, ils le sont aussi dans le domaine des relations sociales... Et là, nous ne pouvons qu'avoir les plus grandes craintes quant aux réponses qui pourraient être apportées à la détresse professionnelle de certains managers qui va croissant.

Ce « déshuntage » entre EPIC nécessite plus que jamais la présence, la vigilance et la mobilisation de tous les élus et mandatés UFCM-CGT pour refuser la stratégie du chaos que voudrait imposer la direction. Cette situation conforte l'UFCM-CGT dans son positionnement responsable et porteur de propositions face à une direction qui s'évertue à vouloir briser les élans sociaux. Ensemble, dénonçons et combattons la stratégie scandaleuse de la direction vis-à-vis de celles et ceux qui ont fait le choix de lutter pour un Service Public ferroviaire de qualité et la satisfaction des revendications des cheminots.

Nous savons que M. PEPY considère qu'en donnant toujours raison au « N+1 » en cas de conflit et qu'à coups de sanctions les plus dures possibles, il va gagner la confiance totale de son encadrement.

C'est un pari très risqué, nous en appelons à plus d'intelligence, à l'analyse des causes.

D'autant qu'il sait aussi se désolidariser de son encadrement, quand celui-ci se retrouve en situation d'errance professionnelle, pour qui la seule règle qui s'applique est celle de l'abandon et de l'isolement.

Cette justice « par l'exemple » démontre de toute manière une fébrilité empreinte de faiblesse. Considérer par défaut et à chaque fois que le « Chef a toujours raison » va conduire à un divorce profond qui laissera des plaies sans espoir de cicatrices.

Nous invitons celles et ceux qui se compromettent et se complaisent dans ce système à bien en mesurer les conséquences !

Nous faisons en tout cas comme notre priorité essentielle celle d'un appareil de production adapté aux défis tenant vraiment compte de la réalité du travail de chacun.

Nous affirmons que la confrontation sur ces questions est vitale pour l'avenir, et que la refuser c'est refuser la réalité !

**M.GALLOIS avait énoncé comme principe : « la SNCF ne se fera pas sans les femmes et les hommes qui la composent ».**

**La réforme avait annoncé la réunification de la famille cheminote.**

**Force est de constater que M.PEPY a choisi la voie opposée, en faisant dérailler les collectifs de travail et le dialogue social.**

**L'UFCM-CGT critique ce choix qu'elle juge toxique pour le Service Public, pour le Groupe Public Ferroviaire, pour les cheminots, et tout particulièrement pour les agents de maîtrise et les cadres.**

