



Lille, 21 décembre 2020

SUPPRESSION DES MÉTIERS D'ADPX

Une réorganisation, puis deux, puis plusieurs en même temps.

Plus les changements sont mis en place, plus la qualité et la sécurité se dégradent au Matériel.

Les restructurations sont synonymes de réduction d'effectifs et nous éloignent chaque fois un peu plus de nos missions de service public.

Nous, encadrants, sommes sous pression, pris entre l'injonction de faire, l'augmentation de notre charge de travail et la baisse de nos moyens.

LE MATÉRIEL, AU CŒUR DES CIRCULATIONS FERROVIAIRES

Le domaine Matériel est un maillon essentiel dans la production des trains régionaux ou nationaux.

Avec les métiers de l'Équipement, le Matériel est le garant de la sécurité des circulations : les erreurs ou défaillances peuvent avoir des conséquences dramatiques.

La qualité du travail réalisé par les Technicentres a une influence directe sur les indicateurs de tous les autres établissements TER ou TGV : H-00, ponctualité, régularité, suppressions de train, ...
L'impact d'un train en panne est énorme pour le plan de transport.

Pourtant, malgré cette place essentielle, les métiers du Matériel ne sont pas connus, ni même reconnus par l'entreprise. La prime de travail y est inférieure aux autres métiers, les EVS pour pallier à des bas salaires sont difficiles à obtenir, les conditions de travail y sont difficiles, la technicité n'est pas reconnue, ...

L'organisation même de la maintenance n'est pas optimisée et les qualifications des postes ne sont pas en cohérence avec le travail : un agent opérateur de maintenance à la qualification B réalise des dépannages sur des organes de sécurité, les ADPX des équipes sont à la qualification D et les DPX à la qualification E.

UN PROGICIEL LOW-COST ET DES COMPRESSIONS D'EFFECTIFS POUR AMÉLIORER LA MAINTENANCE

Dans les Technicentres, la mode des restructurations et des réorganisations y est bien installée, les directions jalourent l'industrie de l'automobile et plus largement la gestion industrielle. La *Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO)*, a été considéré comme une bénédiction par les directions.

L'accueil fut moins enthousiaste par les utilisateurs, comme les agents de maintenance, l'encadrement de proximité ou les gestionnaires de maintenance. Car non contente d'essayer de rattraper un retard d'au moins 20 années par rapport à l'utilisation de la GMAO dans l'industrie, la SNCF n'a pas mis les moyens en face de ses ambitions. Les quelques milliards d'euros dépensés dans le déploiement d'OSMOSE, la GMAO SNCF, n'ont pas empêché le déploiement en parallèle de feuilles de calcul ou autres tableurs pour éviter d'oublier des opérations de maintenance... et ont entraîné une centralisation des services qui gèrent la maintenance, nationalement et régionalement, avec leurs lots de baisse d'effectifs.

LES MAÎTRISES ET LES CADRES A TOUT FAIRE

L'encadrement de proximité, sous-qualifié, a donc vu sa charge de travail augmenter : formation des agents, lenteur dans les applications, mise en place et mise à jour de suivis parallèles, contrôles libérateurs multiples, saisie des demandes d'intervention à la place des agents sous peine d'allonger les temps de traversée des engins, gestion du parc informatiques (tablettes, ...)



A cela s'ajoutent les réorganisations successives et inefficaces qui complexifient la gestion humaine et la gestion opérationnelle. Le manager devient alors un champion de Tetris sur son temps de travail qui ne cesse d'augmenter.

La fusion des régions et la baisse imposée des frais de structures ont engendré une perte de plus de 20 % des effectifs des fonctions supports transverses. La charge de travail s'est naturellement reportée sur l'encadrement de proximité qui récupère donc des missions RH, GEF et QSE.

La suppression des IRP de proximité a révélé que l'encadrement avait encore une corde à son arc, celui du dialogue social. En effet, depuis la création des CSE, les agents ont des difficultés à se tourner vers leurs représentants du personnel et se tournent donc vers leur encadrement qui doit assumer le rôle de SAV dans les restructurations et le mal-être au travail des agents.

Plus l'entreprise souhaite des trains à l'heure, qui circulent en sécurité et qui sont propres, plus le service se dégrade. Sur ce point nous sommes tous d'accord : **il y a un problème dans l'organisation !**

Forte de son expérience en restructuration et en parallèle d'un énième changement de tableau de service et de la préparation à l'ouverture à la concurrence, la direction met en place ce qui sera LA révolution tant attendue, le remède à tous nos maux :

LA SUPPRESSION DES ADPX !

Les ADPX ont dû être ravis d'apprendre qu'ils ne servaient pas à grand-chose et que toutes ces années passées à ne pas compter leurs heures (c'est normal de ne pas les compter car elles ne sont pas payées) ils les ont en fait passé à empêcher l'entreprise de bien fonctionner.

Les DPX ont dû être ravis d'apprendre que la direction leur avait trouvé un peu de place dans leurs agendas pour reprendre les tâches de leurs adjoints. Adieu les remplacements mutuels et vive les vacances avec ordinateur portable et téléphone du bureau !

Les agents seront également ravis quand ils ne sauront pas vers qui se tourner en cas de problème : technique sur un engin, approvisionnement de pièce, pointage et demande de congé, technique informatique, ou simplement pour gérer les irritants du quotidien...



Certaines des missions actuelles des ADPX seront affectées à quelques postes en cours de création, aux missions et à la qualification indéfinies et variables. Ces postes causeront une déconnexion avec le terrain, entraîneront un temps de traitement plus long des informations et ces tâches et missions ne seront pas assurées lors des absences.

ENCADREMENT SOUS PRESSION = DÉFAILLANCE DES MISSIONS

A chaque réorganisation, l'encadrement est mis à mal : accroissement de la charge de travail et donc de l'amplitude de travail et de la déconnexion en dehors des heures de service, complexification du travail, ... La gestion du personnel devient difficile car les agents deviennent hostiles à l'autorité de la ligne hiérarchique.

Le forfait-jours est aussi un frein au travail de qualité de l'encadrement puisque le non-accomplissement de la charge n'est plus lié à une surcharge mais à des problèmes d'organisation de l'encadrant.

Quel sens est alors donné au travail quand on sait d'avance que le travail sera mal fait ou pire, pas fait et que d'une manière comme d'une autre, on sera débordés ? Comment espérer faire mieux en dégradant les conditions de travail ?

MOINS D'CHEF, C'EST CHOUETTE !

L'idée d'être affranchie d'une partie de sa hiérarchie peut sembler séduisante, mais...

Il n'est pourtant pas utile de démontrer l'utilité d'avoir une ligne hiérarchique et des services supports structurés, bien dimensionnés pour atteindre les objectifs de sécurité et de qualité au travail, de même que pour conserver et améliorer nos conditions de travail.

La théorie du ruissellement pour le travail, s'applique parfaitement. En temps normal, le surplus de travail, après avoir éclaboussé les collègues, par gravité, est redistribué aux subalternes. Il en est de même lorsqu'il s'agit de travail pas ou mal fait : en se déversant au travers des strates de la hiérarchie, il se retrouve à impacter le travail des opérateurs. Les exemples sont nombreux : formation, réponses aux questions RH, gestion du pointage, gestion des parcs informatiques (PC de dépannage, tablette, ...) gestion des irritants du quotidien, ..., ...

Mais l'impact ne s'arrête pas là. Car pour pouvoir progresser dans l'entreprise, l'expertise et la technicité de l'agent (toutes qualifications confondues) ne sont pas les seules conditions nécessaires. La disponibilité de postes à cette qualification en fait partie.

Donc en limitant la liste de postes disponibles à une qualification, les possibilités d'évolution de carrière pour les agents d'une qualification inférieure se trouvent limitées.

Merci Patron !

...ET QUAND ÇA A BIEN RUISSelé...



JE NE SUIS PAS D'ACCORD, JE DIS : STOP !

Les tentatives de désorganisation orchestrées par les directions ne doivent pas nous faire baisser les bras. Les salariés, qu'ils soient au collège Exécution, Maîtrise ou Cadre ont le droit et le devoir de dire **STOP !**

L'expérience montre que laisser faire et ne rien dire n'entraîne que de nouvelles réorganisations dégradant encore plus le travail et les conditions de travail des cheminotes et cheminots.

L'UFCM-CGT, revendique pour l'encadrement et pour améliorer notre production au Matériel :

- Que les équipes soient à taille humaine, quitte à multiplier les équipes : pour augmenter l'efficacité et la cohésion des unités de travail
- Que les postes de DPX soient à la qualification F, car encadrer des équipes relève du collège cadre. En plus il est impossible d'évaluer et de noter ses propres agents qui sont à la qualification E « Technique » et qui sont sur les mêmes listings de notation.
- Que les postes d'ADPX soient maintenus dans les ateliers et soient à la qualification E, car les missions qui leur sont dévolues nécessitent cette technicité
- Que le forfait-jours soit abandonné au profit du tableau de service, afin de recréer le lien avec la charge de travail et que les heures travaillées soient payées

CONCURRENCE, PRIVATISATION, CASSE SOCIALE, LE GOUVERNEMENT MÈNE UNE POLITIQUE ANTI - FERROVIAIRE

LE SERVICE PUBLIC SNCF EST EFFICACE
IL FAUT LE DÉFENDRE ET L'AMÉLIORER

BULLETIN D'ADHÉSION

Prénom _____
Nom _____
Adresse _____

Fonction _____
Grade _____
Position de rémunération _____
Établissement _____
Tél. _____
E-mail _____

J'ADHÈRE À LA CGT



Fédération CGT des cheminots
263, rue de Paris
93515 Montreuil Cedex
Tél. 01 55 82 84 40
orga@cheminotcgt.fr - www.cheminotcgt.fr



Nom du secteur _____ Tél. _____
Syndicat _____
Nom du contact _____ Tél. _____
Nom du syndiqué _____

Ce coupon vous sera demandé lors de la remise de la carte officielle.