

Présentiel & Teams, plénière du 21 avril 2022

Baromètre « C'est à vous » : les agents sont surchargés et dé- motivés !

À l'ordre du jour de cette réunion plénière, la direction nous présente les résultats du baromètre « C'EST À VOUS ».

La présentation est effectuée par Anne Boucher, Directrice des ressources humaines du CSE des Directions Techniques.

Les baromètres « Allure » et, depuis 2021, « C'est à vous » sont des outils qui permettent aux équipes de faire un point sur l'engagement, l'ambiance, la qualité de vie au travail et la relation managériale.

Les projets d'entité ne sont pas pilotés au niveau national mais au niveau local.

Chaque entité a bâti son projet d'entité Ambition Réseau et a un plan d'action pour chaque pilier de la maison Tous SNCF. Les résultats du baromètre « C'est à vous » permettent de faire un point, notamment sur le pilier « satisfaction et engagement des salariés ».

Il n'y a donc pas de suivi RH au niveau du CSE des plans d'actions puisque c'est une responsabilité managériale.

Pour la direction, les sujets de la confiance en l'avenir, de la surcharge de travail et de la nécessité de retrouver du sens au travail sont à faire progresser.

Pour les élus UNSA-Ferroviaire, le niveau de détail repris dans le document est insuffisant.

Notre périmètre est tel qu'il est indispensable de communiquer aux élus du CSE des données plus localisées, spécifiquement sur la DGII qui, souvent, présente les résultats les plus faibles.

Les niveaux mesurés sur l'état d'esprit au travail et sur la confiance en l'avenir sont inquiétants : seulement 38 % des agents en ont une vision positive.

Comment peut-on estimer que le taux de QVT est satisfaisant pour l'entreprise avec de tels chiffres ?

Nous avons été embauchés dans une entreprise qui voulait défendre avant tout des valeurs de service public.

Aujourd'hui, nous sommes au sein d'une société qui a pour objectif de faire du profit en autonomie.

L'objectif de retour à l'équilibre économique en 2024 a pour conséquence une compression des effectifs au détriment de nos valeurs de sécurité.

Une vigilance particulière doit être portée sur les périmètres où des situations catastrophiques ont été remontées, dont une alerte lancée sur le PRI Nantes / Rennes.

Lorsque nous analysons finement les résultats par direction générale, nous pouvons relever des écarts qui sont conséquents :

État d'esprit dans votre travail " motivé & confiant "

- Dernier de la classe : DGII avec à peine 30 %

État d'esprit dans votre travail " démotivé & inquiet " et sur la charge de travail :

- Champion : DGII avec + de 40%

Engagement, confiance en l'avenir, qualité de vie au travail, dynamique d'équipe, reconnaissance par mon manager ainsi que reconnaissance du travail et des efforts réalisés :

- Dernier de la classe : DGII

Certaines causes sont identifiables : la perte de confiance dans la stratégie de l'entreprise (externalisation à gogo) et les conditions de travail confirment ce sentiment d'inconfort vis à vis des récentes évolutions subies au sein de l'entreprise.

Les chiffres en deçà de la DGII auraient mérité une présentation avec un niveau de détails géographiques plus localisé, comme ce qui était annoncé dans le Temps Réel.

C'est à l'entreprise, par sa responsabilité d'employeur, d'établir le suivi et la mise en application des plans d'actions avec les moyens adéquats, plutôt que d'imposer cette tâche aux managers qui ont déjà du mal à trouver un bon équilibre vie professionnelle/vie privée.

