AGENTS DE
SNCF RÉSEAU

MAINTENANCE & TRAVAUX

L'UNSA, REÇUE EN AUDIENCE

L'UNSA a demandé à rencontrer la direction pour échanger sur divers sujets concernant les agents de maintenance & travaux. Explications.

CE QUE L'UNSA A REVENDIQUÉ

#1 L'OUVERTURE D'UNE RÉFLEXION SUR LA RÉMUNÉRATION DES HABILITATIONS

L'UNSA a mis en avant le besoin de différencier les agents habilités des autres. Pourquoi ?

- **Pour créer un regain** d'envie d'être habilité pour les différents agents.
- **Pour répondre** aux besoins d'habilitations manquantes ou rares.
- **Pour assouplir** la programmation sans avoir à faire appel à des agents d'autres services ou équipes.

#2 LA REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ « AGENT D'ACCOMPAGNEMENT »

L'UNSA souligne l'importance de cette fonction et la nécessité de la rétribuer à sa juste valeur.

#3 LA MODIFICATION DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITÉ DE CONDUITE POUR L'ÉTENDRE AUX CADRES

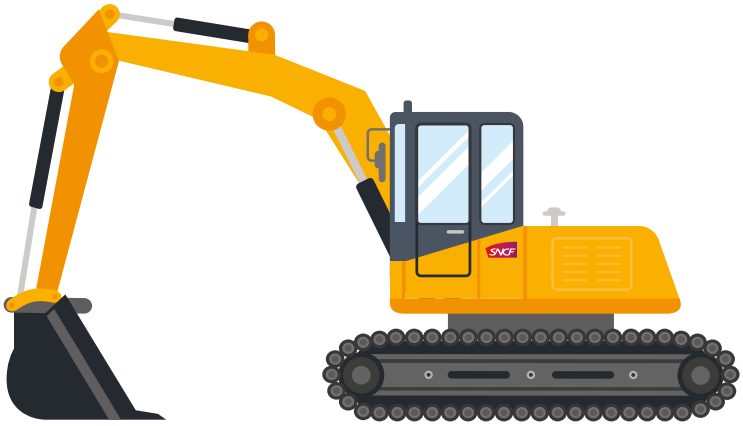
L'UNSA ne voit aucune raison objective de ne pas indemniser un cadre pour une mission quand les autres agents le sont.

LES RÉPONSES DE LA DIRECTION

La plupart des habilitations de base font partie du métier. La décision d'attribuer ou non l'indemnité de conduite aux cadres ne relève pas uniquement de Réseau (niveau GPU). Il ne peut y avoir d'augmentation globale des indemnités qu'à charge financière constante. Créer une indemnité ou l'augmenter demande de baisser le montant d'autres.

CES RÉPONSES NE PEUVENT PAS NOUS SATISFAIRE !

L'investissement des agents et leur professionnalisme doivent être financièrement reconnus. Les cadres ne sont pas une variable d'ajustement financière. On ne peut pas à la fois mettre en avant la souveraineté de chaque SA et évoquer une politique de groupe sur des sujets spécifiques à chaque SA. Les conditions de réalisation des missions ont été complexifiées dans un environnement évolutif. La rémunération de leurs spécificités ne peut rester figée. •••



L'UNSA INTERPELLE LA DIRECTION
SUR LE DÉPLOIEMENT DES VÉHICULES CONNECTÉS ET SUR LA NOTION DE VÉHICULE DE SERVICE OU DE FONCTION

Lors de sa présentation dans les instances, l'UNSA n'a pas avalisé l'utilisation généralisée de la géolocalisation. Dans certains établissements, elle est utilisée en dehors des objectifs initialement annoncés et peut atteindre à la vie privée. L'UNSA dénonce le peu de souplesse accordé pour l'utilisation des véhicules de service.

Le principal intérêt de la géolocalisation est de planifier les révisions des véhicules et d'automatiser les journaux de service. Les véhicules ne seront pas considérés comme étant de fonction, mais une souplesse peut être accordée par l'établissement pour l'utilisation pendant les périodes d'astreinte, pour éviter des pertes de temps lors des interventions.

Les règles d'utilisation des véhicules de service doivent être claires. C'est loin d'être le cas : obligation de laisser son véhicule au domicile et ne l'utiliser que pour une sortie d'astreinte, mais intervention dans les plus brefs délais. Nous invitons les agents à se faire préciser par écrit les règles détaillées et à les respecter à la lettre !

L'UNSA INTERPELLE LA DIRECTION
SUR L'AVENIR DES GESTIONNAIRES D'UTILISATION (GU)

Les GU sont devenus les interlocuteurs des agents pour bon nombre de missions orphelines, générant une charge de travail supplémentaire. Les GU qui gèrent paie et EVS ont perdu en proximité. Certains RGU ont des tâches de GU vu la charge de travail déjà importante. Comme pour les CPS, ce travail doit être revalorisé par une rémunération adaptée !

Nous avons l'ambition d'une plus grande performance, générée par un nouvel outil informatique, pour permettre aux gestionnaires d'utilisation de gérer de plus gros portefeuilles.

Là encore, pas de reconnaissance financière. C'est aux agents de s'adapter aux nouvelles conditions de réalisation de leur travail. Encore une fois, on met en avant une application informatique qui va tout régler... Le passé nous a montré que c'est rarement le cas et que les outils informatiques mis à disposition ne sont pas souvent au niveau !

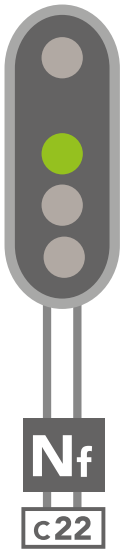
L'UNSA INTERPELLE LA DIRECTION SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI AU SEIN DES INFRAPÔLES ET SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

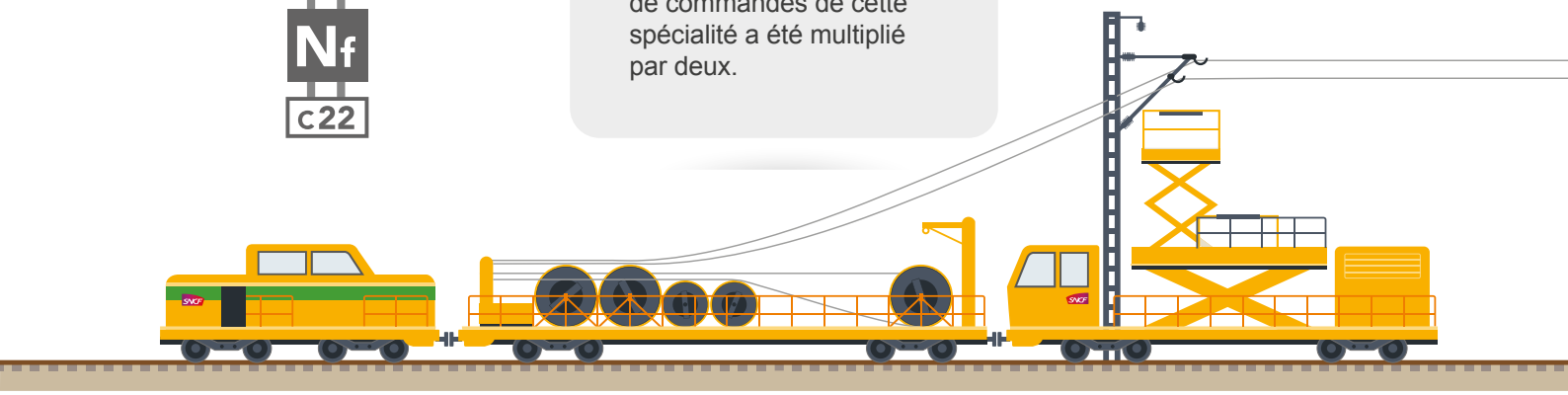
Avec des cadres d'organisation non couverts, il y a transfert de charge de travail vers les agents en poste. Les établissements, en difficulté pour couvrir les postes, ne permettent pas suffisamment aux candidats de consolider leur formation promotionnelle. Par ailleurs, les retards de recrutement accumulés ces dernières années dégradent la situation de l'emploi.

CIRCULATION
La situation des recrutements suit une très bonne tendance début 2023 : 71 % de plus par rapport à mai 2022. Une forte augmentation des commandes en 2023 associée à un ciblage des besoins et à une anticipation (11 000 candidatures par mois à la suite des différentes campagnes de recrutement) participe à ces chiffres. Les établissements ont revu à la baisse leurs besoins à la suite du nombre de départs à la retraite moindre que prévu.

SIGNALISATION
C'est celle qui reste la plus en difficulté. Elle est la seule qui n'est pas concernée par la baisse des besoins. Une prime *« welcome bonus »* (jusqu'à 10 000 € versés sur trois ou quatre ans aux opérateurs SEG de classe 2) est envisagée pour augmenter l'attractivité de la SNCF. Le nombre de commandes de cette spécialité a été multiplié par deux.

Même si nous ne pouvons que nous réjouir des taux de recrutement et reconnaître le travail réalisé par l'entreprise sur les métiers *« sensibles »*, nous dénonçons une situation qui met en difficulté de nombreux agents. L'UNSA demande l'extension de la prime *« welcome bonus »* aux agents recrutés quelques mois avant sa mise en place. L'inverse pourrait être frustrant, voire inciter les agents à démissionner. Si cela ne servait pas à recruter, cela permettrait de fidéliser. Remarquons que cette prime tente de compenser une situation que la direction a elle-même créée en privant les stagiaires de leurs déplacements.





L'UNSA INTERPELLE LA DIRECTION
SUR LES MISSIONS ET LE CALIBRAGE DES POSTES D'AGENT TECHNIQUE D'UNITÉ (ATU)

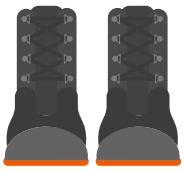
Des commandes techniques passées précédemment par les TA ou les TO sont maintenant à la charge des ATU. Ces compétences techniques étaient en secteur chez les TA. Les moyens humains doivent être adaptés à la charge de travail induite par la suppression des DPx et des TA !

Il y a jusqu'à 12 ATU par établissement, mais chaque UTM peut avoir un fonctionnement différent. Pour gérer les absences, il y a au minimum deux ATU par UTM. Pour une UTM à plus de 120 agents, il faudrait un ATU responsable groupe appui à la classe 5. Mais il existe une UTM avec 180 agents comportant deux ATU à la classe 4.

Nous parlons augmentation de la charge de travail, modification des missions des agents sans formation, reconnaissance des compétences et postes non couverts et on nous oppose des extraits de la théorie du programme *Maintenir demain*, seul responsable de cette situation.

L'UNSA INTERPELLE LA DIRECTION
SUR LA SITUATION DES AGENTS OCCUPANT DES POSTES À LA CLASSE SUPÉRIEURE

Qu'en est-il des agents de rang 2 dans les centres de supervision par rapport à certains agents au statut sur la classe 3 et d'autres sur la classe 4 sur les mêmes types de postes ?



Prenons l'exemple d'un superviseur à la classe 3, 4 ou 5 sur un poste d'opérateur : au national, moins de 100 personnes sont concernées (1 / 3 classe 3, 1 / 3 classe 4 et 1 / 3 classe 5), donc environ 30 personnes par classe et un seul superviseur à la classe 2. C'est l'établissement qui est en responsabilité de nommer les agents à des classes supérieures dans un emploi repère.

Les classes des agents doivent être en corrélation avec les emplois repères prévus dans l'accord sur les classifications et les rémunérations. L'UNSA-Ferroviaire demande qu'un cadrage soit réalisé afin que l'ensemble des agents assurant des missions identiques soient placés sur la même classe. À travail égal, salaire égal !

UNSA-FERROVIAIRE

© UNSA-Ferroviaire 2023
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org • www.unsa-ferroviaire.org
Crédits photo **DR, Flaticon & Freepik**
Ne pas jeter sur la voie publique