



DE FORTES ATTENTES, PEU DE RÉPONSES !

Très attendu de par son impact direct sur le quotidien des cheminots de la SUGE, la direction a ouvert, ce jeudi 18 août 2016, le 1er groupe de travail « RH » avec à l'ordre du jour les sujets de l'emploi, la formation, le développement des compétences et du parcours professionnel.

La direction précise que l'objet de ce GT n'est pas d'échanger sur la politique de l'emploi mais d'en expliquer les mécanismes, la CGT déplore une nouvelle fois l'absence d'informations préalables nécessaires à un échange constructif, chacun devant être sur le même niveau d'information.

Dénonçant le dysfonctionnement des IRP ou plus aucune information qualitative et quantitative n'est fournie aux délégués du personnel, nous avons exigé que les données liées à l'emploi et aux conditions de travail soient transmises d'ici le prochain GT du 25 août 2016, ce à quoi la direction s'engage à faire. Pour la CGT, il n'est ni envisageable ni sérieux d'ouvrir des discussions en l'absence d'une photographie précise de ces différentes situations.

Sur l'emploi, la direction précise que les commandes d'heures passées par les activités sont transformées en effectif (1000h commandées équivaut à un emploi). En clair, les emplois SUGE 2017 sont conditionnés au volume d'heures « sûreté » précommandées par les activités en août 2016 (et finalisées en novembre de la même année). La direction précise avoir de vraies difficultés sur la visibilité des commandes d'une année à l'autre, ce qui n'est pas sans conséquence sur la politique de recrutement. La direction explique que ce modèle économique est rempli de contradictions qu'il va bien falloir régler.

La CGT souligne qu'elle a toujours dénoncé le système de contractualisation des heures sûreté puisqu'il rend les activités seules décisionnaires en reléguant la SUGE au simple rôle de prestataire.

La CGT revendique un autre choix de financement où les effectifs seraient en corrélation avec les besoins sûreté identifiés et indépendants du seul critère économique imposé par les activités.

Evoquant (une nouvelle fois) le coût horaire d'un agent SUGE, la direction indique que certaines activités comparent ce prix horaire avec ce qui n'est pas comparable (les sociétés privées de gardiennage). L'augmentation de la productivité étant une solution évoquée, la direction ajoute porter une attention particulière sur tous les postes non opérationnels, sans préciser quelles sont ses intentions « économiques » sur les autres postes !

Pour la CGT, il y a une vraie hypocrisie dans le discours consistant à affirmer que les activités font ou feraient le choix de la concurrence pour une question de coût horaire. C'est au contraire la politique sûreté, et notamment celle de la gestion du volume d'heures contractualisées qui est en cause.

Le volume d'heures contractualisées nationalement est réparti de façon approximative sur les DZS et ensuite par celles-ci sur les sites. Elles ne tiennent pas compte de la réalité des effectifs réels et des postes non tenus (ILD, reclassement en cours, inaptitude...).



Certains sites étant dans l'incapacité de tenir l'objectif fixé, les heures contractualisées sont réparties sur d'autres sites parfois très éloignés du besoin identifié en proximité. C'est bien la situation de l'emploi et des postes non couverts qui amène les activités en proximité à chercher d'autres solutions. Faute d'effectifs suffisants, la direction de la sûreté, de par ses choix, favorise l'abandon de missions préventives au profit de la concurrence (pourtant brandi comme une menace pour la survie du service).

La direction annonce 137 recrutements pour la période janvier/fin août 2016, et 50 recrutements supplémentaires d'ici la fin de l'année. Annoncés en hausse par rapport aux recrutements 2015, la direction oublie de préciser que le CO 2015 était en dessous de celui de 2014.

Cette question des effectifs est pourtant cruciale puisqu'elle conditionne les conditions de travail, le déroulement de carrière, la formation, la promotion, les parcours professionnels, les mutations....

La direction reconnaît le blocage des reconversions professionnelles depuis deux ans et la problématique des mutations Paris / Province (annonce de 73 mutations réalisées en DZS). Exigeant un état des lieux sur l'ensemble des demandes en cours, la CGT revendique la suppression des ratios B/C afin de permettre les mutations pour les agents à la qualification C et demande à la direction d'anticiper sur les modalités et prérequis exigés dans le cadre d'une reconversion (en tenant compte des attentes exprimées lors des entretiens professionnels).

Sur la formation, la CGT fait remarquer que les agents opérationnels ne bénéficiaient pas des nouveaux modules dispensés aux agents recrutés. La CGT déplore la médiocrité des EIF et l'absence de prise en compte des besoins exprimés par les cheminots. Reconnaisant les marges de progrès à réaliser, la direction s'engage sur une mise en qualité des RPA et EP et de leur exploitation.

Interpellée par la CGT, sur les difficultés pour les agents à se rendre disponibles pour une formation (distance, durée de la formation, frais financiers...), la direction dit réfléchir à la création de postes de « formateur pénal » par DZS. Répondant à notre revendication de remettre de la formation en proximité, la CGT demande que ce poste soit totalement dédié à la formation pénale.

La direction évoque aussi la possibilité de tests physiques conditionnant le recrutement, et de l'alternance formation théorique/formation terrain lors de la formation initiale. Une organisation syndicale (UNSA) se disant favorable aux tests physiques lors du recrutement et tout au long du parcours professionnel, la CGT rappelle que seule la médecine du travail est habilitée à se prononcer, les cheminots de la SUGE étant suffisamment contrôlés (Tandem, TIS, visite d'aptitude).

Nous laisserons la responsabilité à la CFDT sur sa proposition d'une évaluation terrain (venant compléter le constat AGSUV) permettant de détecter et d'exclure « les boulets » avant le commissionnement !!

La question de l'alternance « formation théorique/pratique » est une demande déjà formulée par la CGT et acceptée par la direction en 2015. Pour autant, l'objectif revendiqué par la CGT est celui de détendre la formation théorique, de favoriser l'intégration des jeunes embauchés dans leur futur poste, d'identifier d'éventuels besoins complémentaires de formation et nullement de mettre en place un processus destiné à justifier et faciliter d'éventuels licenciements.

Peu de propositions émanent de la direction. La convergence entre ces quatre GT est le fil rouge tracé par la direction : réduction des coûts, productivité, professionnalisation, concurrence.

Il y a deux façons d'aborder ces GT. Celle « proposée » par la direction et accompagnée en cela par la majorité des organisations syndicales ou celle adoptée par la CGT dans la contestation des orientations politiques sûreté et dans la proposition d'autres choix soucieux des préoccupations des cheminots du service.

Au regard des informations portées par la CGT sur le contenu des premiers GT, chacun doit aujourd'hui être en mesure de se positionner et de s'exprimer sur les contours et contenus des orientations définies par la direction et clairement exposées par celle-ci lors de ces rencontres.

Les orientations de demain se décident aujourd'hui. Les cheminots de la SUGE ne peuvent et ne doivent pas s'exclure des débats portant sur le contenu du métier, des conditions de travail, de l'aménagement du temps de travail, du déroulement de carrière, de la formation....ne laissons pas aux autres le choix de décider de notre avenir.

LES CHEMINOTS DE LA SUGE AVEC LA CGT, MOBILISÉS ET VIGILANTS !