

Compte rendu de la réunion de LIC CHSCT

Consultation sur le projet de création d'un Etablissement de Service Voyageurs (ESV)

*Ce projet de
création
d'établissement
qui induit des
évolutions
d'organisation et
de périmètre
d'établissement
concerne les
CHSCT suivant
ECT PSE
CHSCT A EEV
UO escale/état
major
CHSCT B EEV
UO ventes*

Le 2 JUIN, la direction a donc convoqué ces trois CHSCT en instance de coordination, pour leur soumettre à consultation, le projet de création d'un établissement de services voyageurs (ESV) à la gare de Lyon. Les trois CHSCT sont issus des deux établissements qui seraient affectés par ce projet : l'établissement commercial trains Paris Sud EST et l'EEV Paris Gare de Lyon

Il consiste à regrouper au sein d'un nouvel établissement, l'ensemble du personnel de l'EEV Paris Gare de Lyon et une partie de l'ECT PSE (UO Voyages SNCF ainsi qu'une partie des fonctions supports.)

Ce projet, correspond à une stratégie de fond que conduit la SNCF depuis plusieurs années : faire reculer l'organisation par métiers au profit d'une organisation par « produits » (TGV, Intercités, TER, Transilien...). Une telle organisation est présentée comme un moyen de mieux faire face à la concurrence.

*Si le projet ne comprend ni réductions d'effectifs ni leviers immédiats pour « faire de la productivité », la direction y voit un cadre facilitateur pour réaliser, à terme, des économies : d'une part, sur les « frais de structure », par une réduction des effectifs dans les sièges et pôles transverses des établissements ; et d'autre part, **par le développement de la polyvalence entre les différents métiers (de la vente, de l'escale et des ASCT) qui seraient rassemblés dans le nouvel établissement.***

Ce projet est susceptible d'avoir un impact dans quatre grands domaines :

Le travail des agents de vente, d'escale et les ASCT. Le projet vante les « synergies » qui pourraient être réalisées grâce à l'inscription commune dans un même établissement. Pour la CGT, les métiers en question sont déjà bousculés par des réductions d'effectifs, des réorganisations récentes, des modifications continues des conditions de travail. Les agents ont besoin d'une stabilisation de leurs conditions de travail et de préserver un ancrage dans le métier, souvent considéré comme un blocage par la direction alors qu'il est une ressource pour l'action et le sentiment d'identification des agents. Les différents métiers engagés dans le projet s'articulent déjà les uns aux autres par le biais de coopérations et d'interdépendances. Cette articulation ne se fait pas sans frictions, liées à des exigences et des manières de faire distinctes. Une contradiction majeure est ainsi revenue : elle oppose fréquemment les agents d'escale qui ont pour objectif principal la ponctualité des trains, et les ASCT qui sont garants de la sécurité. ***On peut craindre que la fusion des métiers dans un même établissement, qui plus est conduit par la direction de l'ancien établissement voyageurs, contribue à donner plus de poids à l'objectif de ponctualité, au détriment de la sécurité.*** Par ailleurs, la perspective de la polyvalence implique plusieurs risques : un alourdissement de la charge de travail ; un détricotage sans cohérence des métiers, qui dévalorise les agents sans enrichir leurs tâches et leurs compétences ; une confusion entre les postures induites par chacun des métiers, d'où découlerait un rapport inconfortable

L'avenir du métier d'ASCT et des passerelles entre ses différents contextes d'exercice. La séparation de l'UO TRANSILIEN du reste de l'ECT PSE pose la question des passerelles, notamment entre Transilien et Grandes Lignes aux voyageurs.

L'avenir des agents des pôles d'appui et de leur travail

L'impact sur les promotions, à travers le système des notations. Le projet contribue à obscurcir le processus déjà opaque des notations : Au niveau des qualifications et niveaux des ASCT, le processus impliquerait une négociation supplémentaire entre les deux DET de l'EST et de l'ESV.

Au niveau des positions de rémunération, les dispositions statutaires ne suffisent pas à garantir qu'il n'y aurait pas des agents pénalisés par le redécoupage des circonscriptions de notation.

Fidèle à ses habitudes, la direction considère que le projet ne modifie pas les conditions de travail dans les UO (il s'agit juste d'une simplification dans l'organisation), et que les « changements » ne concernent que les sièges avec les missions transverses qui sont redistribués.

Les membres de l'ICCHSCT (instance de coordination des chsct) ont souhaité se faire assister d'un expert afin de se donner les moyens de comprendre tous les impacts sur la santé, la sécurité, les risques psychosociaux, les ressources humaines et les rapport sociaux au travail, et permettre aux CHSCT respectif une identification des enjeux de santé et de conditions de travail qui les concernent. Plus particulièrement, l'évaluation des impacts en terme d'emplois, de formations, de mobilité inters établissement et de contenu des métiers.

*Suite aux nombreux risques décelés dans le cadre de cette expertise, a l'unanimité, les membres de cette instance de coordination **ont donc émis un avis défavorable.***

De plus, ils ont exigé une nouvelle réunion de cette instance dans les 15 jours dont l'objet sera de nous présenter:

Les actions que la direction compte mettre en place afin de prendre en compte les risques relevés et les recommandations de l'expert et pallier les carences identifiées dans la projet afin d'éviter toute dégradations des conditions de travail, et assurer la sécurité et la santé du personnel.

La mise en place d'une commission de suivie

La direction a fait le choix de réunir une instance de coordination, plutôt que de consulter chacun des CHSCT. C'est un choix qui peut se justifier pour organiser le recours à une expertise unique, devant répondre simultanément, de manière mutualisée, aux différentes demandes des 3 CHSCT.

Ce n'est pas parce que l'employeur a fait le choix de mettre en place une instance de coordination qu'il peut se passer de la consultation de chacun des CHSCT. En effet, selon le Code du travail, si l'instance de coordination « est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements », il reste que « les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement».

Pour la CGT, les métiers ne sont pas qu'une série de tâches qui auraient été accidentellement réunis dans un même poste. Le faisceau de tâches constitutif d'un métier représente un ancrage, une ressource pour l'action et un moyen d'identification. Supprimer un métier est donc dangereux, surtout s'il n'est pas remplacé par un autre métier, c'est-à-dire pas seulement par une addition de tâches, mais par un bloc cohérent de missions et un statut associé. Or supprimer un métier est vite arrivé. Il suffit de retirer quelques tâches, d'en rajouter quelques autres, et le sens donné au métier s'évanouit. L'ancrage dans un métier ne tient pas seulement aux tâches qu'il implique, mais aussi à la posture qu'il conduit à adopter. Par exemple, contrôler n'est pas la même chose qu'accueillir, vérifier ou renseigner : sur ce point, au moins, ASCT et agents d'escale sont d'accord. Chacun témoigne de la nécessité d'avoir une mission claire et précise, pour pouvoir présenter aux voyageurs une attitude unie et cohérente. Il est donc important de ne pas céder aux sirènes de la polyvalence dictée par des seuls soucis d'utilisation maximale du temps de travail. S'il doit y avoir enrichissement des métiers, c'est en cohérence avec ce qu'ils sont déjà, et en concertation avec les premiers intéressés, c'est-à-dire ceux qui les exercent.

C'est en « substance », ce qu'ont réaffirmé la cinquantaine de cheminote et cheminot, venue en direct interpeller le président et ses assesseurs, dans le cadre du préavis de grève déposé par la CGT et SUD RAIL.