



CLASSIFICATION À L'ÉQUIPEMENT

UNE SIGNATURE LOURDE DE CONSÉQUENCES À L'ÉQUIPEMENT !

La direction du GPU a entrepris de transposer à la SNCF le volet « Classifications » de l'accord de branche validé par l'Unsa, Sud-Rail et la CFDT. Pour les cheminots de l'Équipement, cette mise en œuvre va engendrer de lourdes conséquences sur les déroulements de carrière, les parcours professionnels. Elle consacre l'ultra-polyvalence et le cumul des missions. Au-delà des recours individuels, la Fédération CGT des cheminots propose d'agir collectivement pour contrer cette casse sociale.

Chaque cheminot a reçu un courrier lui indiquant son rattachement à un nouvel emploi type ainsi que sa classe (qualification).

Le morcellement de la filière Équipement

Seulement 24 emplois types de la filière Équipement sont désormais répertoriés et rattachés à la famille « Maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré ».

Plusieurs emplois en sont sortis et référencés :

- dans la famille « Gestion foncière et immobilière », à l'exemple des agents du GREE, ils ne sont plus repris en tant qu'opérateurs de maintenance et de travaux des systèmes électriques mais en tant qu'opérateurs patrimoine.
- dans la famille « Fonctions transverses », c'est par exemple le cas des « agents techniques voie SEG télécom ».

Ces deux exemples (non exhaustifs) démontrent que la Direction procède à un véritable morcellement de la filière Équipement, mettant ainsi en péril les parcours professionnels et le déroulement de carrière des agents concernés.

La polyvalence au fondement des réorganisations

Les emplois types sont ultragénériques et décrivent de manière très sommaire les tâches à accomplir. Cette imprécision permet au patronat de multiplier les polyvalences, l'accumulation de missions, des habilitations ou de tâches nouvelles, au gré des objectifs de productivité, entraînant notamment des impacts sur la sécurité mais aussi sur l'emploi.

Chaque emploi type reprend plusieurs tâches et missions qui relèvent de métiers très différents, tels que « garde-barrière » ou bien encore « signalisation mécanique ».

Ainsi, sur la région de Strasbourg, la Direction souhaite par exemple soumettre les caténaristes à une nouvelle formation afin de leur ajouter des missions supplémentaires, telles que le réglage et les mesures de contrôle d'installations. Celles-ci sont aujourd'hui réalisées par les cheminots du pôle Ingénierie régional.

La Direction avance également ses pions en termes d'organisation de la production. En créant 4 nouveaux emplois de « technicien de production REQ », elle normalise Maintenir demain et marque sa volonté d'augmenter la polyvalence en reportant de nouvelles responsabilités vers ces cheminots.

Tous ces indicateurs témoignent que la Direction fait de la polyvalence le socle de l'organisation de la production au sein des établissements de l'Équipement.



Déclassification des métiers et déroulements de carrière limités

Dans le cadre de cette transposition, de nombreux techniciens des métiers de l'Équipement (chef de brigade, technicien d'appui et chef de surveillance des installations électriques) se sont vus déclassés et se retrouvent désormais classés comme opérateurs (classes 2 à 4).

Par ailleurs, les déroulements de carrière sont désormais établis au gré des postes à pourvoir et de la stratégie économique de la Direction, sans aucun mécanisme ou règle écrite de progression en classe. En l'absence de critères formels et de contrôle, notamment concernant les conditions d'accès à la classe supérieure (examen, concours, expérience...), ils n'ont plus de perspective d'évolution.

Pour la CGT, ces agents doivent être repris comme techniciens sur l'emploi type « technicien/technicienne de maintenance et travaux de l'infrastructure » (classes 4 à 6).

Enfin, le positionnement des responsables d'équipe (REQ) sur la classe 4 démontre la volonté de la Direction, dans les projets qu'elle porte (Maintenir demain), de déclasser les métiers.

Des inégalités érigées en normes

Les inégalités entre les statutaires et les contractuels vont s'accroître, créant des gouffres entre cheminots. Les statutaires ont été assimilés aux différentes classes selon leur grade et leur position de rémunération. Les contractuels sont classés selon l'emploi qu'ils occupent (poste tenu). Ainsi la Direction a déclassé de nombreux emplois pour in fine déclasser les cheminots contractuels.

D'autre part, en transposant cet accord à la SNCF, la Direction n'a plus l'obligation de reconnaître les diplômes à l'embauche ou en cours de carrière. Les cheminots sont tous recrutés à la classe 1, quel que soit leur métier ou leur diplôme, jusqu'à la validation de leur formation « 1^{er} emploi » et l'obtention des habilitations ou autorisations nécessaires. C'est également le cas pour les alternants.

La Fédération CGT des cheminots revendique une grille unique reconnaissant les diplômes et qualifications pour TOUS les cheminots.

Parcours professionnels : le fait du prince

Sous couvert de la transposition de l'accord de branche, la Direction s'est empressée d'effacer tous les parcours professionnels qui étaient possibles et formalisés entre les métiers de l'Équipement.

Les dangers sont bien réels pour l'ensemble des cheminots de l'Équipement, notamment ceux dont les emplois ont été rattachés aux familles « Gestion foncière et immobilière » et « Fonctions transverses ».

Il n'y a plus de parcours professionnels entre les emplois types au sein d'une même famille professionnelle ou de règles collectives d'accès à des emplois types de familles professionnelles distinctes. C'est la Direction qui détermine arbitrairement les parcours professionnels des cheminots contractuels et statutaires.

La Fédération CGT des cheminots exige des parcours professionnels formalisés pour les cheminots des métiers de l'Équipement avec des garanties collectives et individuelles valorisantes.

Une remise en cause de la reconnaissance de la pénibilité

La modification des emplois repères, donc des contours des métiers, va impacter négativement certains acquis, comme la reconnaissance de la pénibilité des 81 métiers qui ouvrent notamment droit à la CPA.

Dans la nouvelle classification, « opérateur de production ouvrage d'art » disparaît de la liste des emplois types et repères. À défaut d'être repris sur un autre emploi type reconnu à pénibilité avérée, les agents concernés pourraient donc perdre cet acquis.

Les mêmes conséquences pourraient s'appliquer pour les agents repris dans les 4 emplois créés (technicien/ne de production caténaire REQ, voie REQ, SM REQ, signalisation/énergie REQ) puisque ces emplois repères ne sont pas référencés en l'état dans la liste des métiers à pénibilité avérée.

**FACE À CETTE CASSE SOCIALE, LA CGT APPELLE LES CHEMINOTS À CONTACTER
RAPIDEMENT LES SYNDICATS LOCAUX ET LEURS REPRÉSENTANTS CGT
POUR CONTRECARRER COLLECTIVEMENT LES VELLÉTÉS PATRONALES !
PLUS FORT ENSEMBLE, AVEC LA CGT !**