

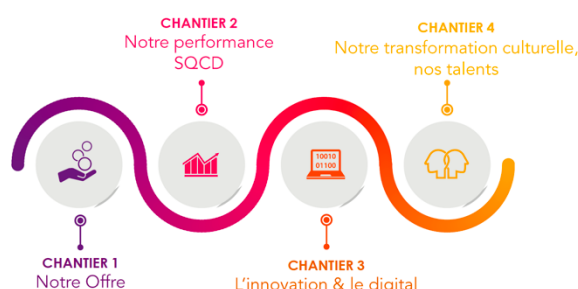
INFORMATION SYNDICALE CSE MI N°5 DU 23/05/2019

MATERIEL 2022 L'humain sera-t-il au cœur de la stratégie du domaine ?

Lors de la réunion plénière du CSE Matériel Industriel du 16 mai 2019, Monsieur Xavier OUIN, directeur général du Matériel, a présenté aux représentants du personnel la stratégie qu'il met en place à l'horizon 2022.

Cette stratégie repose sur 4 chantiers :

- L'Offre
- La Performance SQCD
- L'Innovation & le Digital
- La Transformation culturelle, Nos Talents



Dans les faits, ces chantiers auront pour objectifs de :

- Réduire les frais de structure de 105 millions d'€ à 85 millions d'€ ;
- Réduire le taux d'immobilisation des matériels de moitié ;
- Réduire le taux de fréquence d'accidents du travail de moitié ;
- Augmenter la note client de la SNCF de 6,6 à 8/10 en 2022 ;
- Maintenir un gain de productivité de 2,7% par an.

L'UNSA-Ferroviaire prend acte de la volonté de réduire de 50% le taux de fréquence des accidents du travail. Mais comment le domaine atteindra ce taux alors que la majorité des autres objectifs engendreront une pression sans cesse croissante sur les agents ?

L'UNSA-Ferroviaire constate la réduction des moyens accompagné d'une augmentation de productivité : encore et toujours plus de contraintes et d'efforts demandés aux salariés.



Concernant l'emploi, pas un mot. Depuis de nombreuses années le domaine matériel subi une baisse drastique du nombre de salariés.

En séance, le directeur ne peut que le reconnaître mais nous affirme qu'aujourd'hui nous avons atteint le seuil critique.

L'UNSA-Ferroviaire alerte la direction sur la perte des compétences engendrée par cette fonte accélérée des effectifs.

Toujours au sujet de l'emploi, l'UNSA-Ferroviaire a demandé quelle stratégie l'entreprise sera mise en œuvre sur nos métiers en tension (Frigoristes, Chaudronniers, Électriciens...) ou sur les bassins d'emplois à forte concurrence (Régions limitrophes avec l'Allemagne, le Luxembourg ou la Suisse) afin de dynamiser le recrutement.

En réponse, M. OUIN met en avant que l'entreprise est une des seules à pouvoir offrir aux salariés la possibilité d'exercer des métiers de production et d'ingénierie au sein de ses activités, que nous sommes une grande entreprise et que nous sommes devenu une entreprise 4.0.

L'UNSA Ferroviaire déplore ce manque de stratégie en matière de gestion de l'emploi et des compétences. L'UNSA-Ferroviaire considère que les quelques mesurées ponctuelles (comme celle de la Prime IDF) ne permettront pas de pallier les difficultés de recrutement et le défaut d'attractivité du domaine.

Cette présentation de la vision stratégique du domaine Matériel nous laisse sur notre faim. Et l'Humain dans tout cela ?

Quelles ambitions du domaine pour :

- le maintien des compétences des agents,
- le développement personnel du salarié au sein de son entité,
- l'autonomie des agents dans l'accomplissement de leur mission,
- L'émergence des talents de l'entreprise,
- La cohésion sociale des collectifs composé de personnels aux multiples statuts,
- la promotion sociale....

L'arrivée à bon port, avec ce nouveau cap, ne sera obtenue que si l'ensemble des salariés se reconnaissent dans cette vision et y trouve un intérêt.



A l'heure du développement du digital et de la création de nos ateliers 4.0, l'UNSA Ferroviaire regrette que l'entreprise n'ait pas placé l'Humain au cœur du système. Au contraire nous avons le sentiment que les salariés ne sont considérés que comme des instruments de gains de performance.

L'UNSA Ferroviaire reconnaît les progrès des conditions de travail matérielles dans nos ateliers mais déplore la vision de la direction, quelque peu rétrograde, du management des femmes et des hommes.

Si le management enseigné dans notre université du Matériel ne porte qu'à peu de critiques, l'application sur le terrain nous laisse dubitatif. Nous sommes bien loin des bonnes intentions prônées en formations. Les agents n'en sont pas dupes et les résultats de l'enquête Ampli le montrent.

Les agents n'ont plus confiance en leur direction et la cible affichée du chantier 4 « Des agents à l'aise et en confiance avec l'ouverture à la concurrence et l'apparition de nouveaux défis et nouvelles opportunités » (page 13 de la feuille de route) risque, elle aussi, de ne rester qu'une bonne intention.

Les agents aspirent à la reconnaissance financière de leur travail, la reconnaissance de leur investissement, un management humain, des perspectives d'évolution de carrière, un éclairage pour dissiper les craintes de l'avenir (passage en Société Anonyme, perte du statut, ouverture à la concurrence, fermeture de sites, ...)

La richesse de l'entreprise se trouve dans la qualité et les compétences de ses ressources humaines, il est urgent de s'en occuper. L'UNSA ferroviaire porte ce message au quotidien dans l'entreprise.

Créateur de lien social !





Autonome
Positif
Efficace

