

DPS PLM

« Il faut correspondre au profil de demain, sinon c'est la mort... »

...dixit l'actuel Directeur de Ligne PLM Sud et futur Directeur de la DPS lui-même, rencontré le 26 juillet dernier par vos représentants UNSA. Exit donc la DL PLM Sud au 1^{er} octobre 2024 et création de la DPS PLM, pour Direction Production et Services PLM.

Pour la Direction, cette réorganisation a pour objectif cible de remporter le marché lorsqu'il sera ouvert à la concurrence, en préparant une réponse correspondant au mieux aux besoins et aux exigences de l'AO.

L'enjeu est de faire évoluer dès aujourd'hui le format de la DL afin d'optimiser la compétitivité en termes de ressources et de fonctionnement. Cette nouvelle entité, préfigurant la société dédiée (SD) devant répondre à l'appel d'offres du lot concerné, jouira d'une grande autonomie, même si elle restera sous gouvernance de SNCF-Voyageurs et de la BU TER BFC. Son équipe dirigeante sera responsable, sur le périmètre des trains 17000 (Paris-Lyon), de ses finances, de son information voyageurs, de ses ressources humaines, de son cadre organisationnel et de son recrutement, de sa conception, de la gestion de ses rames, de la commande de ses agents, de la gestion de ses situations perturbées, etc...

Cette étape n'a pas pu être réalisée sur le périmètre Bourgogne Ouest Nivernais (BON), par manque de temps et la Direction dit le regretter. Pour le lot PLM, elle fait le choix de la préfiguration. Phase importante et facilitante dans un contexte d'ouverture des marchés TER. Pour notre Direction TER BFC, cette réorganisation permettra de déboucher sur une compétitivité accrue et permettra de répondre efficacement au cahier des charges de l'AO.

CALENDRIER THEORIQUE : UNE EXPERIMENTATION EN 3 PHASES.

Le SA 2025 n'est pas censé être impacté par cette expérimentation.

Phase 1 : 1^{er} octobre 2024, création de la DPS et de sa « ligne managériale » avec les différents postes de responsables de pôles (exploitation, gestion/finances, services voyageurs, RH ; RQSE ; cellule opérationnelle). Tous les postes concernés ont fait l'objet d'une offre dans Station C. Ils ont tous enregistré des candidatures.

Phase 2 : avant mars 2025, GT roulements ADC et ASCT, avec une nouvelle répartition de la charge, passage à 1 ligne / 1 type d'engins. Refonte des périmètres d'astreintes. Parution des offres de postes pour le COP dédié.

Phase 3 : post-été 2025, concernera la mise en place du COP dédié, le rattachement hiérarchique des gestionnaires agents et matériel ainsi que le détournement des effectifs roulants.

A noter que depuis le 15 juillet dernier et suite à la demande de l'UNSA BFC, les OS sont associées au projet dans le cadre d'une CSP (consultation spécifique de projet). Ce procédé permet aux représentants du personnel d'intervenir en amont dans le projet plutôt que d'être mises devant le fait accompli en CSE. C'est l'opportunité de formuler remarques et contre-propositions utiles. L'UNSA BFC déplore cependant être la seule OS à présenter en réunion un représentant des sédentaires, des fonctions support et des cadres alors que c'est exactement la population cible, quand les autres choisissent d'y envoyer exclusivement des roulants, alors qu'ils ne seront concernés que dans un deuxième temps. Espérons que cette remarque fera bouger les choses... Cette CSP sera maintenue jusqu'au terme du calendrier cité plus haut. Les occasions d'échanger avec vous tous ne manqueront donc pas !

REVOLUTIONNER SANS DESORAGNISER, un défi pour 2025.

« Polyvalence et engagement », mots clés de l'expérimentation, pour son futur dirigeant.

Recrutement :

Pour cette 1^e phase, chaque candidat aura passé un entretien sur la base de critères « objectifs et communs », nous a-t-il assuré. Et d'assumer vouloir privilégier la motivation des postulants plutôt que leurs seules compétences. Les candidatures internes ont été privilégiées. Et de la motivation, il en faudra car la réussite du projet reposera largement sur une montée en compétences conséquente sur bien des postes.

Là où aujourd'hui 1 agent intervient dans 1 domaine spécifique pour l'ensemble des entités de la BU, il lui faudra maîtriser plusieurs domaines métiers sur 1 périmètre unique. A charge pour lui d'acquiescer le nécessaire, avec l'aide des collègues si besoin.

Formation et montée en compétences :

Une fois tous les candidats retenus, il y aura donc un besoin impératif de Formation. Des plans individuels seront élaborés selon les besoins et/ou manques de chacun. Essentiellement des formations terrain en doublon.... Sur le tas.

Pour la Direction, aucune pression temporelle, les agents se formeront en tant que de besoin. Durant cette période transitoire, en cas de difficultés, il y aura toujours moyen de faire appel aux compétences de la BU pour garantir un service de qualité.

Il faudra donc que les agents arrivent à concilier soit leur travail quotidien & leur développement de compétences (outils) et connaissances (métier) en se formant à d'autres tâches, soit leur travail quotidien & la formation d'autres collègues à leurs propres tâches.

Polyvalence, montée en compétences et formations d'autant plus nécessaires qu'un système de remplacement mutuel sera instauré.



PROXIMITE, REACTIVITE, SIMPLICITE ?

Avec pour objectif d'obtenir les meilleurs résultats possibles en vue de décrocher le contrat avec l'AO, et lui prouver en même temps qu'elle peut s'améliorer sans être challengée à l'extrême, la BU veut repenser ses modes de production. N'oublions pas qu'il s'agit peut-être du seul lot susceptible d'intéresser d'éventuels concurrents.

Ainsi, la DPS PLM sera « une petite unité opérationnelle » qui devra se montrer pragmatique et solidaire. Sa taille réduite limitera le nombre d'interlocuteurs dans sa chaîne de production. Une telle organisation devrait lui donner plus de visibilité et de souplesse, en situation normale comme en situation dégradée.

C'est aussi dans ce sens qu'il ne pourra pas y avoir de télétravail programmé comme on le connaît actuellement dans la BU. En situation perturbée ou en cas de difficulté d'un service, il faudra être présent sur site pour être en capacité de venir au soutien des collègues dans le dur si besoin. Cela passera également par un principe « de tous gilets rouges » quand la situation l'exigera.

En revanche, le temps partiel devrait rester une option, nous garantissons.

Un COP dédié sera également créé, de sorte que celui-ci n'aura que son périmètre à gérer, visant à le rendre plus agile pour assurer son plan de transport.

L'UNSA BFC AU CŒUR DU DOSSIER:

Rappelons une fois de plus que l'[UNSA-Ferroviaire](#) est farouchement opposée à l'ouverture à la concurrence du transport de voyageurs !

Sans certitudes sur le fait que la PLM sera la prochaine mise en concurrence à horizon 2030, chacun suppose que ce sera le lot le plus attrayant pour des nouveaux entrants. On ne peut donc que se réjouir du fait que notre BU fasse le choix de s'inscrire dans l'anticipation. Elle prouve par-là, à ceux qui en doutaient encore, qu'elle est attachée à gagner tous les lots sur BFC et qu'elle entend s'en donner les moyens.

L'[UNSA](#) a particulièrement alerté la Direction sur les enjeux de charge de travail, de montée en compétences et de formation, qui lui semblent être les clés du succès.

Et pour que cette expérimentation réussisse, il faudra impérativement emporter l'adhésion de tous les agents concernés par le projet. Ceux intégrant l'expérimentation, cela va de soi, mais également tous ceux qui vont rester à leur place actuelle et en subir les impacts, car il ne faut pas que le reste de la BU se trouve fragilisé au profit d'un unique lot-vitrine. Les conditions de travail ne devront subir aucune dégradation.

Toutefois, par le transfert de charge induit par ce projet, nombre d'agents, **surtout en fonctions support** pour cette phase, vont également voir leur propre charge de travail évoluer et ils se trouveront de fait pris par la même exigence de polyvalence.

Si la Direction compte bien sur une solidarité sans faille de ses agents entre eux et sur des interactions BU-DPS de qualité, elle ne doit pas perdre de vue que toutes les formations nécessaires aux uns et aux autres se feront en plus de leur travail quotidien. Et c'est précisément sur ce point que l'[UNSA](#) n'affiche pas la même sérénité que l'Entreprise. On peut craindre une baisse de la qualité de production, qu'il ne faudrait pas imputer aux agents en difficulté mais uniquement à la complexité de la période transitoire.

Il y a un réel risque de perte de sens, de repères, de motivation, en même temps qu'une probable surcharge de travail, au moins temporairement. N'oublions pas qu'avant même le lancement de cette 1^è phase, certains services sont déjà en tension !

Concernant le télétravail, l'**UNSA** prend acte du changement d'orientation de la DPS. Ça lui semble plutôt correspondre à un recul social, même si la Direction en a justifié la décision. Les agents ont postulé en connaissance de cause, nous dit-on.

La polyvalence entraînera une inévitable montée en compétences, on le répète. L'**UNSA** pose donc la question du recalibrage des postes qui subiront une transformation majeure de leur charge. L'accord de branche Classification/Rémunération a instauré des critères de pesage et de calibrage des postes. Fin de non-recevoir de la Direction en la matière. Les postes et missions existent à l'heure actuelle, ils seront juste organisés différemment demain. Ce que nous ne manquerons pas de vérifier.

Nous observerons également avec attention le thème du temps partiel, même si la Direction nous affirme qu'elle n'y est pas opposée. Nous avons tous constaté que les doléances des agents en la matière sont de moins en moins respectées, des pourcentages réduits et une tendance à l'uniformisation à 91,4%, des reconductions refusées, etc... On touche là à l'équilibre « vie pro/vie perso ». Restons vigilants.

Il faudra bien avoir en tête que le jour venu, le taux d'affectation des agents de la DPS sera bien sûr de 100% pour ce lot, ce qui conditionnera logiquement leurs conditions de transfert en SD. Néanmoins, d'ici là, il est essentiel de garantir à tous une mobilité et un parcours professionnel librement choisis et équitables.

Sur l'autonomie de la nouvelle entité, et donc de sa Direction, elle s'entendra vis-à-vis de la BU, dans une certaine mesure, mais pas vis-à-vis des règlements qui régissent notre entreprise.

D'ailleurs il a été acté avec la Direction que des indicateurs spécifiques de mesure devaient être produits afin d'évaluer l'ensemble des impacts de cette nouvelle stratégie. Au-delà des indicateurs classiques, notamment de performance, il nous faudra connaître les conséquences socio-économiques du projet, comme la satisfaction des agents en termes de formation, de nouveau contexte de travail, d'interaction BU/DPS, de charge de travail, de RPS, etc...

La 2^è phase, qui concernera plus les ADC et ASCT, s'annonce déjà. Ce sera l'occasion de préciser leurs modalités de recrutement. La piste du volontariat n'est pas écartée, mais il faudra aussi tenir compte des compétences et connaissances de chacun, notamment pour les roulants dont la rémunération dépend directement.

Quoi qu'il en soit, l'**UNSA BFC** pensait pouvoir consacrer un temps conséquent au dossier ouverture du lot Bourgogne Ouest Nivernais, mais l'irruption de celui de la DPS PLM vient tout bousculer. Et par effet de domino, il risque d'avancer le calendrier de toute la BU. La DPS PLM imposera la réorganisation de l'Etoile de Dijon et Besançon, qui amènera à son tour celle de « la Franche-Comté Autonome

L'**UNSA BFC** s'engage sur un accompagnement actif non pas du projet lui-même, comme certains aimeraient le laisser penser, mais bien de tous les agents tout au long du processus et même au-delà. Elle sera motrice sur le suivi des nouveaux indicateurs et elle veillera au respect des conditions de travail et de production de chacun.