

# TRANSILIEN

PARIS, LE 12 DÉCEMBRE 2016

**« PETITS COLLECTIFS » :  
UN CUMUL DE PROJETS SANS LOGIQUE  
COMMUNE QUE LA DIRECTION TRANSILIEN  
TENTE D'IMPOSER AU FORCING**

C'est au motif d'un nécessaire allègement de la charge de travail des DPX et d'un pressant besoin de proximité managériale que la direction de l'activité Transilien entend réorganiser en profondeur les Établissements Gares Transilien (EGT) par le biais d'un projet appelé « *Petits collectifs* ». ⇨⇨⇨



**A**u final, il s'agit d'un plan d'économies à tous crins, s'attaquant aux conditions de travail afin de répondre à des objectifs aujourd'hui au signal rouge. Il n'est plus question d'un simple projet d'adaptation ou de réorganisation mais bien d'un véritable plan de restructuration à grande échelle ! La **CFDT Cheminots** propose d'autres solutions, son devoir étant la construction de nouveaux droits pour les salariés comme la qualité de vie au travail, la reconnaissance, la rémunération.

Cette logique de donnant/donnant ne peut fonctionner sans confiance réciproque.

Malheureusement, l'emballage du projet « *Petits collectifs* » n'affiche que de belles promesses, cachant en réalité la baisse d'EVS, la recrudescence de journées à dispo, les lignes sectorisées, la charge de travail supplémentaire pour les qualifications D, etc.

Ces différents projets sont réalisés dans la précipitation, ne rendant possible aucune négociation. ●●

## LA CFDT CHEMINOTS DÉNONCE L'ATTITUDE DE LA DIRECTION TRANSILIEN ET DIT **STOP !**

Lors d'une demande de concertation immédiate (DCI), le 30 novembre, la CFDT a revendiqué et souligné auprès de la direction sept points structurants :

**1** **La reconnaissance financière en prime fixe et part variable** des agents placés sur la qualification D. Celle-ci doit correspondre aux différentes compétences actuelles et aux futures compétences managériales. Le seuil minimum doit être au moins égal à celui de GIR.

**2** **Le versement mensuel de l'indemnité Sujétion Transilien** pour les agents à la qualification D.

**3** **La reconnaissance de la polycompétence** des agents.

**4** **La pérennisation des expérimentations de VAE** sur la base du choix de chaque agent et de la construction de son projet professionnel, et non au seul bon vouloir de la direction de l'établissement sur ses seuls critères d'appréciation et d'évaluation.

**5** **Le maintien de la réserve et l'attribution de la prime** de réserve systématique lorsqu'un agent remplace un poste et ce, quelle que soit l'organisation opérationnelle des lignes, secteurs et gares concernés.

**6** **Le développement des parcours professionnels** et des montées en compétences respectueux de l'équilibre vie privée / vie professionnelle et des niveaux de qualifications.

**7** **Le maintien de la réglementation** actuelle en matière de prises et fins de service. ●●

### LA CFDT DRESSE UN ÉTAT DES LIEUX ALARMANT DE CE PROJET

Les solutions étaient déjà arrêtées unilatéralement par les directions d'établissement. Des points inacceptables pour la **CFDT** :

① Abaissement du centre de gravité du management (de la qualification E vers D).

② Transformation profonde des métiers sans concertation, sans passage devant les IRP adéquates

③ Absence de reconnaissance des compétences.

④ Carence dans les rémunérations.

⑤ Gel des parcours professionnels.

⑥ Risques psycho-sociaux en raison de la non-prise en compte des situations individuelles.

⑦ Transformation profonde des établissements et impact sur le rôle et les missions des fonctions support (CPS notamment). ●●



**La CFDT exige un dialogue social de qualité sur tous les sujets. Actuellement, les positions de la Direction ne peuvent conduire qu'à un durcissement des positions de la CFDT.**

## DÉCOUVREZ NOS OUTILS INTERACTIFS

Cliquez sur chaque pictogramme pour accéder au service souhaité

