



LIGNE HIÉRARCHIQUE : OÙ EST LA PLACE DE L'ENCADREMENT !

La refonte des lignes hiérarchiques, comme l'ensemble des grandes réorganisations actuelles, n'est pas un sujet limité dans chaque SA, du GPU. Ce sont des orientations qui découlent directement des plans de performances. Elles se font au détriment des cheminots, sans volonté d'améliorer la qualité de la production, la sécurité ou encore le service public.

LIGNE HIÉRARCHIQUE OU LIGNE MANAGÉRIALE

Depuis les années 2000, l'entreprise remplace progressivement les lignes « hiérarchiques » par des lignes « managériales ».

La logique est de supprimer les frais de structure que représente l'encadrement, faire des économies d'échelle. La volonté est aussi d'utiliser l'encadrement comme relai des messages et stratégies de la Direction au plus proche du terrain.

Les conséquences sont nombreuses :

- Un risque de perte de technicité des encadrants
- Un abaissement de la responsabilité juridique sur des agents sous-qualifiés et sous-rémunérés
- Une augmentation de la charge de travail pour les encadrants
- Une réduction des appuis techniques et logistique

La CGT ne considère pas l'encadrement et la ligne hiérarchique comme un coût, mais comme une nécessité pour assurer et organiser la production.

Pour la CGT, un encadrant doit être dans une ligne hiérarchique clairement identifiée :

- P** • Avoir la possibilité de requérir les arbitrages nécessaires
- O** • Avoir un temps de présence suffisant auprès des agents
- U** • De bénéficier des appuis de proximité réactifs, et des moyens humains et matériels adaptés.
- R** • D'encadrer des équipes de taille humaine adaptées aux métiers, dans la proximité géographique et professionnelle.



L'action de la CGT : Contester, Proposer, Agir et Négocier

Nous contacter : contact@cgtlyd.fr

Notre site internet : <http://www.cgtlyd.fr>

Inscription à notre liste de diffusion : newsletter-subscribe@cgtlyd.fr

LES REVENDICATIONS DE LA CGT & DE SON UFCM

- **Les responsabilités soient clairement identifiées et assumées depuis le sommet de l'entreprises jusqu'à sa base.** Chaque agent de maîtrise et cadre, à son niveau, doit savoir à qui s'adresser pour trouver les arbitrages aux problèmes qu'elle ou il rencontre notamment lorsque ni ses moyens, ni ses prérogatives réelles, ne lui permettent de les traiter.
- **Les délégations de pouvoir soient clairement formalisées par écrit.**
- **Tous les salariés recevant une délégation de pouvoir bénéficient d'une formation juridique.**
- **Chaque agent maîtrise ou cadre soit informé tout au long de son parcours professionnel, toutes les appréciations portées à son encontre par sa ligne hiérarchique.**
- Plus généralement, dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles, **tous les maîtrises et cadres puissent exprimer librement leur analyse sur les sujets ou les projets de l'entreprise, sans que cela ne péjore ni leur parcours professionnel ni leur rémunération.**
- **Chaque agent de maîtrise ou cadre doit pouvoir dire non et résister à une directive ou une consigne portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui, ou contraire aux valeurs du Service Public ou à la sécurité ferroviaire.** Ce refus ne doit pas donner lieu à sanction.

ET « MAINTENIR DEMAIN » DANS TOUS CA ?

Dans la « droite » ligne du plan de performance, les projets multiples de la direction, vont modifier en profondeur les métiers de l'Équipement. Le projet « Maintenir Demain » en est une preuve. La Direction voudrait favoriser la polyvalence des métiers, la mobilité et l'agrandissement des périmètres. Tout cela pour répondre à la politique de réduction des coûts et d'externalisation.

Il est important de redonner du sens au travail. La sécurité et le respect des normes doit être au centre de l'organisation du travail en garantissant la technicité des métiers et les savoirs faire. Seule une organisation de travail de proximité avec des brigades par métier permet la connaissance fine des installations.

Pour cela, le travail s'organise au plus près de sa réalisation avec une ligne hiérarchique claire et des responsabilités formellement identifiées (compétence, moyen, autorité). Les chefs d'équipes ne peuvent pas dépendre directement du DUO. Un responsable intermédiaire est indispensable pour les arbitrages et les négociations des moyens de productions. Les pôles d'appui ont un rôle également primordial pour les commandes des approvisionnements, la gestion de la sécurité et des textes réglementaires.

La CGT et son UFCM revendique:

- ✓ D'améliorer les conditions de travail et la qualité de la production par la ré-internalisation et un niveau d'emploi pour assurer tous les chantiers en qualité et en sécurité.
- ✓ De maintenir les missions de management devant relevé du collègue cadre au dirigeant de proximité (congés, notations, entretiens annuels, pouvoir disciplinaire, etc.) et un poste intermédiaire entre le chef d'équipe et le DU
- ✓ De clarifier les missions professionnelles de chaque encadrant, pour qu'elles soient cohérentes et réalistes. Les délégations de pouvoir de l'employeur et les liens de subordinations doivent être formalisés.
- ✓ De maintenir l'examen EV7 pour l'accès à la qualification E

NE LAISSONS PAS LE SAVOIR, LA COMPETENCE & L'EXPERIENCE NOUS ECHAPPER !

L'action de la CGT : Contester, Proposer, Agir et Négocier

Nous contacter : contact@cgtlyd.fr

Notre site internet : <http://www.cgtlyd.fr>

Inscription à notre liste de diffusion : newsletter-subscribe@cgtlyd.fr

