

RESTRUCTURATION DES ASTI/ESTI: LA DIRECTION NE NOUS DIT PAS TOUT...



UNE RESTRUCTURATION EN CATIMINI...

Dans le cadre de la DCI Réseau SUD-Rail du 26 mai 2023 faisant suite aux annonces de la DTU (Direction Unifiée Telecom) d'un projet de réorganisation des ASTI (projet initialement annoncé pour 2024 puis repoussé à début 2025), la direction a présenté son projet comme une « évolution dans le modèle industriel des ASTI ». Pour SUD-Rail cette « évolution » a plutôt toutes les caractéristiques

d'une restructuration (évolution des métiers, des process, des parcours, des charges de travail et donc impact sur l'emploi...), avec tous les effets néfastes que cela peut avoir sur les conditions de vie et de travail des agents des ASTI au niveau national.

Même si la direction nous a annoncé que les **missions GSMR seraient transférées aux ASTI en 2025** et nous a assuré que « la finalité de la démarche est d'accompagner la transformation technologique (prise en charge des nouveaux réseaux et systèmes) et en particulier la transformation des métiers, et « qu'elle n'a pas pour moteur la recherche de productivité », SUD-Rail a rappelé à la direction qu'il ne cautionnera pas une énième suppression d'emplois déguisée en « réorganisation ». **Les agents ne doivent pas être la variable d'ajustement des bénéfices de la SNCF.**

Des restructurations sont déjà en cours localement (par exemple réorganisation en cours de l'ASTI Champagne Ardenne en juin 2023 : fusion des parcours transmission et Téléphonie Générale à cause du manque d'effectif et de l'arrivée du GSMR. Tout laisse donc à penser qu'une fois n'est pas coutume, **la direction tente de passer son projet en catimini.**



6 SCÉNARIOS POUR UNE RESTRUCTURATION...

Selon la direction de la DTU, la mise en place de cette restructuration se ferait début 2025, en même temps que le transfert des missions GSMR. **Mais en quoi consiste cette restructuration ?** Dès 2022, la direction avait défini 5 scénarios possibles de restructuration des ASTI. Au cours de la réunion, la direction a rajouté qu'un 6^{ième} scénario était à l'étude (voir encadré).

La direction nous a dit cependant qu'elle n'avait pas fait son choix pour le moment et qu'elle ne privilégiait aucun scénario en particulier !?

Le flou artistique autour des projets concernant nos services est-il dû à un manque de courage de nos dirigeants ? En effet, étant donné les potentielles conséquences de leurs décisions, la direction craint peut-être de mettre le feu aux poudres auprès d'agents déjà mal payés, en sous-effectifs, mal considérés...

6 SCÉNARIOS POUR UNE RESTRUCTURATION (Document DTU)

1- CRÉATION DE 3 ESTI (ZONE D'ACTION IDENTIQUE AU ZP)

Rattachés budgétairement et hiérarchiquement à la DTU

Maintien des ASTI actuels ou regroupement géographique de certaines ASTI.

2- RATTACHEMENT DES ASTI À LA DTU (AVEC UN ESTI NATIONAL)

Rattachés budgétairement et hiérarchiquement à la DTU. Maintien des ASTI actuels ou regroupement géographique de certaines ASTI.

3- RATTACHEMENT DES ASTI À UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT DE LA ZP

Sur le modèle des Etablissements industriels ou Infralogs en ZP; Rattachés budgétairement à la ZP et techniquement à la DTU. Maintien des ASTI actuels ou regroupement géographique de certaines ASTI.

4- MAINTIEN DU RATTACHEMENT AUX ÉTABLISSEMENTS

Maintien des 18 ASTI régionales avec des améliorations d'organisation d'ordre locale. Pilotage budgétaire transféré de la DTU via les ZP aux établissements et rattachement techniquement à la DTU.

5- SYNERGIE SEG SET DANS « MAINTENIR DEMAIN »

Pilotage budgétaire transféré de la DTU via les ZP aux établissements et rattachement techniquement à la DTU.

6- RATTACHEMENT DES ASTI À UN ÉTABLISSEMENT INDUSTRIEL EN ZP ?



L'ESTI ILE DE FRANCE MIS DE CÔTÉ...

Est-ce diviser pour mieux restructurer, mais la direction de la DTU nous a aussi précisé que cette « évolution » ne concernait que les ASTI puisque la gestion de l'ESTI Ile de France n'est pas du ressort de la DTU (DGOP Réseau) mais de la DG Ile de France (qui n'a pas de compétences particulières dans les métiers télécom).

Quand on connaît les conditions de travail actuelles de cet établissement, il serait pourtant urgent pour la DTU et la direction Réseau d'y mettre de l'ordre (diminution de près d'un tiers des effectifs ces 10 dernières années, sous-effectifs chroniques, CO non comblés, surcharge de travail, management agressif...). Cette situation entraîne des ambiances de travail délétères, des démissions, des burn-out...

Face à cette situation anxiogène, la direction semble jouer les autruches et n'intervient pas, malgré les alertes qui lui ont été notifiées par SUD-Rail.



QUELS EFFECTIFS ET CHARGES DE TRAVAIL ?

La direction nous a expliqué que « L'impact de la démarche sur les effectifs n'est pas évalué à ce stade. »

Sud rail s'étonne de l'impréparation de la direction, qui annonce un projet d'une telle ampleur sans même avoir mesuré son impact sur la charge de travail des agents et les effectifs et alors qu'elle a connaissance des principales évolutions de charge de travail, en plus ou en moins (voir encadré ci-contre). Il est à craindre que les « évolutions technologiques » entraîneront très probablement une perte de charge de travail pour les agents des ASTI/ESTI.

La déconnexion de la direction sur le travail qu'effectue les agents au quotidien semble totale et montre le peu de considération qu'elle a pour les métiers des télécoms.

La direction doit mettre en place dès maintenant une politique de renouvellement des effectifs permettant à court terme de combler les postes vacants et d'anticiper les futures charges de travail. Dans le cas contraire, et si la direction maintient le sous-effectif actuel en tablant sur une baisse de charge de travail à la mise en place de sa restructuration, SUD-Rail mettra en responsabilité la direction si un accident lié à ce sous-effectif survenait (RPS, incident ou accident lié à la surcharge de travail ou à de mauvaises conditions de travail...).

UN CLIMAT ANXIOGÈNE



L'incertitude reste donc de mise. Les agents s'interrogent sur quelles seront véritablement leurs prochaines missions, installations et cadre d'organisation. Cette situation génère de l'anxiété auprès des agents qui ne peuvent pas se projeter dans l'avenir, ce qui exacerbe les difficultés existantes dans les différents collectifs de travail déjà en souffrance (manque d'effectifs et de moyens...). Et pour le moment, la direction semble prendre bien soin de ne pas communiquer sur le sujet dans les équipes.

SUD-Rail a demandé à ce que les problématiques actuelles soient remontées et prises en compte au niveau de la DTU et que des enquêtes Risques Psycho Sociaux (RPS) soient systématiquement effectuées dans les collectifs de travail des ASTI et de l'ESTI Ile de France


(cf. art.4121-1 et suivants du code du travail relatifs à l'obligation de santé et de sécurité au travail de l'employeur et son obligation de résultat) **pour avoir une vision du contexte dans lequel les agents effectuent leurs missions et avoir le ressenti de ces agents sur la situation actuelle.**

UNE BALANCE DES CHARGES DE TRAVAIL PRÉOCCUPANTE

MISSIONS EN MOINS (à l'horizon 2030):

- GAMEC : 2023-2024 = perte des téléphones de PN.
- SOPRANO : 2025 = perte des téléphones d'alarmes et signaux. 
- 2025: passage du reste des téléphones terrain en GSMR ou satellite
- Suppression du support cuivre.
- FERCOM : fin des commutateur TF.

MISSIONS EN PLUS:

- 2025: Maintenance du GSMR. 
- Possibilité de reprise de missions SES (CAPI hors DAAT, modems SES...).
- ...?

SUD-Rail suivra cette restructuration de près, et interviendra si ce projet amène de la souffrance au travail ou a des conséquences sur les conditions de travail et de sécurité des collectifs impactés.

