

## LES « BRÈVES » N°4 DU CE ÉPIC SNCF



### **Sommaire : CE EPIC SNCF du 18 octobre :**

- Approbation des comptes annuels du CE et rapport de gestion
- Approbation du rapport de la commission des marchés 2015
- Extrait de la déclaration des élus UNSA Ferroviaire
- Consultation sur la nomination des médecins
- Consultation sur le projet du territoire Ile-de-France des Agences Paie et Famille
- Projet de rapprochement de la région Midi-Pyrénées à la DIT Grand sud
- Présentation du dispositif expérimental qualifiant des Agences Paie et Famille

### **Approbation des comptes annuels et rapport de gestion 2015 :**

Une situation excédentaire de trésorerie permet de faire face même avec un résultat négatif de -191 548 € sur les Activités Sociales et Culturelles (ASC).

La subvention de l'employeur au titre des ASC est de 3 196 976 € et de 372 840 € au titre des AEP (Attributions Economiques et Professionnelles).

Le calcul de cette dotation manque de clarté car aucun justificatif sur la répartition entre CE n'est présenté (effectif, masse salariale définitive) malgré de nombreuses demandes formulées auprès de l'entreprise.

7 votes Pour (CGT et CFDT), 8 abstentions (UNSA et FO) et 0 contre.

**Les comptes du CE et le rapport de gestion ne sont donc pas approuvés.**

Les élus CE tiennent tout de même à remercier les acteurs qui ont participé aux travaux comptables et à la constitution du rapport de gestion.

### **Présentation et vote d'activités de commissions de marchés 2015 :**

Cette commission se prononce sur les marchés supérieurs à 30 000 € (Art L.2325-34-2); cela concernait les voyages en Nouvelle Zélande, le Vietnam, la croisière et deux séjours (Belambra et Vacances bleues).

Pour : 9 (UNSA, CFDT) Abstention : 6 (CGT, FO)

**Le rapport est approuvé.**

### **Extrait de la déclaration des élus UNSA Ferroviaire**

*Les orientations fixées par le Président Guillaume PEPY pour nos métiers lors du séminaire annuel des managers de fin septembre sont d'une indigence affligeante. Plus précisément du niveau Cours Élémentaire 1ere année puisqu'il s'agit à nouveau de décliner la table de multiplication par 5. Après le plan de « performance »  $3 \times 5 = 15\%$  qui s'achève, voici donc venu le plan «  $4 \times 5 = 20\%$  ». On devine sans difficulté le plan suivant ...*

*Ordre donc sera donné de tailler dans les effectifs à vitesse accélérée sans aucune considération de la valeur apportée par ces métiers ni de mesure de la charge de travail, encore moins bien sûr des conditions de travail et des risques psychosociaux.*

*L'UNSA Ferroviaire est bien sûr favorable à la performance économique, vitale pour l'entreprise et ses salariés. Mais nous sommes aussi persuadés que cette performance doit se faire avec, et non contre les salariés. Mais ceux-là même qui prétendent simplifier les organisations et les processus semblent s'ingénier à les complexifier toujours un peu plus au grès des réorganisations incessantes.*

*Les journalistes économiques s'en sont donc donnés à cœur joie puisqu'un tel discours les conforte dans l'image d'une SNCF lourde et qui ne sait pas s'adapter. Le tout agrémenté de quelques commentaires de dirigeants à la presse : « Toutes les fonctions supports seront passées au tamis, des ressources humaines à l'informatique en passant par la communication et les finances ».*

*On comprend que les pressions pour pousser les agents de ces métiers vers la sortie vont encore se renforcer. Et les managers appuyés par la ligne RH seront fortement sollicités pour cela, accentuant le grand écart qu'on leur demande de faire entre les discours de bienveillance, d'éthique, de qualité de vie au travail affichées par l'entreprise et la réalité tout autre qu'on leur impose de mettre en œuvre*

A l'issue de cette déclaration, La Présidente nous répondra que le contexte économique est difficile, que l'objectif des présidents des trois EPICs est de replacer les managers dans le contexte du groupe SNCF et de l'ouverture à la concurrence. Il agit de prendre des mesures d'ajustement d'un point de vue performance économique, tout le monde est concerné. La notion de clé de voute de l'EPIC SNCF est indispensable pour maintenir le GPF.

#### **Consultations pour nomination de médecins :**

Cette consultation concernait la nomination du Dr Duperrier et du Dr Dos Santos avec l'arrivée de 250 agents de Paris St Lazare au Cabinet Médical de St DENIS (VOX).

Le cabinet médical VOX où plus de 3 000 agents sont suivis en médecine du travail. Pour rappel, le seuil fixé par l'agrément est de 1 800 agents par médecin.

Les élus Cgt n'ont pas souhaité à participer au vote.

**Les élus UNSA, CFDT et FO se sont prononcés pour la nomination des 2 médecins à l'unanimité.**

#### **Extrait de la déclaration (suite) :**

*l'entreprise a modifié certaines notions du chapitre 12 du Statut :*

*- le « Maintien de salaire » est remplacé par les « Prestations en espèces servies par la SNCF »  
- avec la notion de décompte des prestations sur les douze mois précédant la prescription. Cette modification avait pour objectif, à peine caché, de réduire le nombre des absences pour maladie et de « remettre au travail » les salariés qui « abusent » apparemment du système avec de plus la complicité des médecins (c'est un air bien connu !). Pire encore que cet objectif feint, les modalités d'application des modifications du statut entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2016 démontrent en fait, une autre réalité.*

*En choisissant d'intégrer dans le décompte des douze mois les journées d'absences du salarié malade à qui le Régime Longue Maladie a été accordé, les*

*décideurs prouvent une fois de plus leur mépris des salariés déjà lourdement affectés au risque de les fragiliser encore plus en les stigmatisant. L'UNSA dénonce la mise en place de ce système pénalisant les salariés les plus lourdement malades. Elle regrette le caractère inhumain de cette mesure alors que nous faisons face, dans notre entreprise, à une des périodes les plus compliquées en termes de risques psycho-sociaux générés par les réorganisations successives menées au pas de charge.*

*Face à un absentéisme galopant et au lieu de s'attaquer aux vraies causes de souffrance des salariés de l'entreprise, les décideurs préfèrent s'en prendre aux plus faibles.*

*L'UNSA dénonce ces décisions et estime qu'une telle position n'est pas digne d'une grande entreprise attentive au bien-être de ses salariés.*

#### **Consultation sur le projet du territoire Ile-de-France des Agences Paie et Famille :**

Ce projet d'évolution a mis M. Billard (responsable de la direction APF IdF) en défaut sur ce dossier épineux. Le dossier présenté en information au CE de septembre se trouve être différent en octobre pour une consultation. Des suppressions de poste ont disparu entre les 2 versions. Une suspicion de tromperie s'est installée au sein de la séance rendant les échanges difficiles entre OS et Direction. Nous apprenons que tous les agents sont satisfaits de ces déménagements et qu'il n'y a pas de souffrance dans ses services. La défaillance physique d'un agent sans déclencher de démarche CHSCT en premier lieu conforte la négligence et l'inquiétude d'éventuels Risques Psycho-Sociaux et climats dégradés au sein des APF IdF.

**Suite à une interruption de séance, toutes les OS ont voté contre le projet d'évolution.**

L'expertise engagée sur les RPS devrait sans nul doute confirmer la gravité de la situation sanitaire des agents des APF dans les semaines qui suivent.

#### **Information sur le projet de rapprochement de la région « Occitanie Pyrénées Méditerranée » au sein de la Direction Immobilière Territoriale (DIT) Grand Sud**

Ce projet traduit une amélioration dans l'analyse du contexte du projet et de ses enjeux, une description de la situation actuelle conforme dans l'ensemble aux réalités que l'UNSA a constatées

sur le terrain, un point très positif quant à la pérennisation d'un poste « clé » en charge de la planification et de l'ordonnancement dont le déploiement dans les autres DITS serait largement profitable.

En revanche on perçoit aussi à travers ce dossier, des niveaux d'implications plus hétérogènes et des carences de pilotage : l'ensemble des éléments relatifs à la prévention des risques professionnels est absent du dossier, certaines préconisations de la DRHFS n'ont pas été intégrées, l'absence des cadres d'organisation de la DITGS et DITSO rend l'exercice un peu théorique dès lors que l'on évoque le sujet majeur d'une augmentation d'effectifs ou de la suppression d'autres. Il a été rappelé que toutes variations s'apprécient au regard d'une base de référence dans ce type de travaux. Nous attendons les Cadres d'Organisation au 1/1/2016 et la cible théorique du point de passage au 31/12/2016.

La politique de formation chèrement déployée trouve dès à présent ses limites puisqu'à ce jour par exemple des agents suivent des enseignements en gestion de portefeuille dans une perspective de prise de poste qui ne requièrent aucun de ces prérequis. Cette situation nous encourage à demander un audit sur l'efficacité des dispositifs de formation aux bornes de l'EPIC SNCF.

Le pilotage de la sécurité, de l'incendie, le processus d'entretien et de mise en conformité des bâtiments (RESEAU, MOBILITE, EPIC SNCF), le traitement de la pollution des sols, les conditions de mise en œuvre du projet CEPIA, la réalisation des diagnostics amiantes ... autant d'obligations légales et contractuelles lourdement parasitées par **des impératifs de productivité** qui devraient être dès aujourd'hui partagées sans quoi il nous paraît difficile de comprendre les évolutions organisationnelles présentées. Celle-ci comme toutes les autres à venir.

#### Présentation du dispositif expérimental qualifiant des Agences Paie et Famille

Le dispositif a démarré le 3 octobre avec 25 personnes pour 9 mois de formation en alternance. 61 agents volontaires puis environ 10 désistements soit 51 agent ont suivi une sélection par l'agence de recrutement SNCF avec un bilan (RH 821) donc bilan + entretien. 33 agents ont eu un avis favorable pour suivre cette formation. Les autres

candidats ont eu un retour avec un plan de développement pour pouvoir retravailler et retenter leur chance.

Il s'agit d'une formation généraliste RH qui ouvre sur l'ensemble des métiers RH. Les 33 agents ont dû valider un niveau d'entrée à l'école IGS de Paris. 25 ont été retenus. Aujourd'hui on reste sur le périmètre APF et on pourra l'expérimenter sur d'autres métiers. La Direction se réjouit de la diversité des candidats retenus (1/3 de qualification C, 8 qui n'ont pas le bac, 5 hommes, car la population est surtout féminine, une bonne répartition province et IDF).

Les élus UNSA s'étonnent de cette procédure d'admission très lourde par une double sélection interne et externe et un objectif de 25 candidats. Jadis, il suffisait d'être motivé, d'avoir une volonté de travailler pour avoir ses chances d'accéder à la qualification E. Aujourd'hui, le dispositif suppose un choix préalable de personnes « pressenties » par le hiérarchique. Que de frustration, comment l'entreprise peut-elle garantir l'égalité des chances?

[Le prochain CE aura lieu le 22 novembre. Vous pouvez contacter vos élus UNSA et poser des questions à l'adresse \[info@unsa-epic-de-tete.fr\]\(mailto:info@unsa-epic-de-tete.fr\)](#)

Les comptes rendus sont disponibles sur le portail CE EPIC SNCF

A Saint Denis, le 24 octobre 2016

...à L'UNSA  
on s'occupe  
de moi...



Conditions de travail

Protection sociale et santé

Chèques-vacances

Formation

Qualité de vie au Travail

Trajets PDE IKV

Métiers

Parentalité

Comités d'entreprise

Pouvoir d'achat

Titres-Restaurant

Logement

**Salarié-e de la SNCF :**  
**je veux un syndicat**  
**autonome, je veux**  
**un syndicat moderne**  
**et utile,**  
**je veux un syndicat**  
**qui me renseigne,**  
**je veux un syndicat**  
**qui s'occupe de moi !!!**

