

# LES « BRÈVES » N°5

## DU CE ÉPIC SNCF



### Sommaire : CE EPIC SNCF du 22 novembre :

- Consultation sur la prise en charge des ayants droits en matière d'ASC
- Présentation du projet Alpha
- Revue du personnel de l'EPIC SNCF
- Projet d'évolution de l'organisation de la sûreté
- Questions des représentants du personnel

### Vote sur la prise en charge des ayants droits pour les ASC suite au décès d'un agent du CE EPIC SNCF

Pour affirmer le caractère social du CE EPIC SNCF, les élus ont décidé de soumettre au vote le fait que, quand un agent vient à décéder, ses enfants et famille puissent bénéficier des ASC jusqu'aux 18 ans de l'enfant le plus jeune.

La CGT n'a pas souhaité prendre part au vote.  
Vote à l'unanimité : 10 votes pour

### Présentation du projet Alpha (B. Declercq)

#### Extrait de la déclaration UNSA

Aujourd'hui voici l'alpha, le commencement. Nous avons vainement cherché un oméga, au sens d'une fin qui laisserait présager d'un avenir prometteur. Nous ne l'avons pas trouvé. Qu'est ce qui nous est présenté aujourd'hui ? Assurément pas un projet car ce dispositif est d'ores et déjà en application et en cours de généralisation sous diverses appellations (par exemple celle des "réunions pluridisciplinaires"). Nous en voulons aussi pour preuve que l'équipe Alpha de Nantes sera bientôt opérationnelle puisque l'inspection commune préalable de ses locaux aura lieu le 29 novembre. Venons-en à ce prétendu projet et au dispositif d'ores et déjà mis en œuvre. Il s'agirait de prendre en charge des salariés en situation de fragilité (terme utilisé quatre fois dans les dix premières lignes du document), souffrant notamment de "problèmes physiques et de santé lié à la pénibilité ou tout simplement à l'âge."

Pour l'UNSA Ferroviaire, ce dossier révèle essentiellement un "problème" qui se situe plus côté

*entreprise que côté salarié : celui du non-respect (pas un iota) des instances représentatives du personnel, de la réglementation en matière de santé au travail, d'hygiène et sécurité du travail, d'inaptitudes, et en particulier le chapitre 12 du Statut quant aux compétences du CHSCT dans le suivi des dites inaptitudes.*

*Et la Médecine du travail, elle est passée où ? Et les Commission de Maintien dans l'Emploi elles sont passées où ?*

*Après la générosité affichée dans le premier feuillet (nous l'appellerons alpha) il en va tout autrement dans le second feuillet (nous l'appellerons bêta). En effet, il en ressort avec évidence qu'il ne s'agit pas de prendre à bras le corps le sujet du mal être au travail, mais de gérer la situation de salariés déçus de leurs postes, voire carrément un éventuel sureffectif. Entre les prétentions et la réalité il y a un delta...*

*Nous rappelons que ce dispositif aux contours imprécis est non seulement en cours de fonctionnement mais d'ores et déjà en phase de déploiement. Quelle considération pour les représentants du personnel ! Pour les CHSCT ! Pour "couronner le tout," la question ne vient qu'en information. L'UNSA Ferroviaire est particulièrement scandalisée de la présentation de ce sujet*

Après une suspension de séance, les élus ont accepté que l'information soit présentée par M. Declercq (responsable de ce projet) projet déjà en place sur certains établissements. Des bombardements de questions /réponses ont suivis sur ce support de 2 pages.

Le responsable du projet déclare que c'est un outil supplémentaire à disposition des EIM, un collectif Alpha qui utilise des dispositifs existants du RH360.

Les établissements sont interrogés en amont pour savoir quel type de missions peuvent être créées pour soulager des DPX (appui RH/administratif, techniques et logistiques, appui sur site comme mise à jour consigne incendie, référentiels). C'est un dispositif de protection sociale nous dit-on.

*L'UNSA rebondit en lisant dans le document que les problèmes personnels rentrent dans ce dispositif. Un médecin du travail est soumis au secret professionnel ; on est à l'EIM suite à une inaptitude, suppression de poste, mutation et non à des problèmes personnels.*

*Nous avons découvert avec effroi de quelle manière, demain, nos directeurs vont utiliser les agents sans postes. Il pourra être proposé aux agents dits fragilisés par la perte de leur poste de repeindre les poteaux téléphoniques des passages à niveau, ou bien encore de faire des inventaires et des mises à jour des référentiels, saisie de note de frais et d'autres cas savoureux à découvrir dans le texte du projet !*

Nous sommes tous stupéfaits face à ce que décide l'entreprise sans aucun recul, ni analyse de fond pertinente, aucun travail de fond ni avec les CHSCT ni avec la médecine du travail.

Les élus ont demandé une réelle présentation du dossier à la prochaine plénière car beaucoup de points restent flous : charge de travail des DPX, besoin des entités, rattachement et suivi des agents, quid des notations, quid du médecin référent qui les suit etc. Ce dispositif met en danger la santé au travail des agents qui ne sont pas formés ou qui ont d'autres compétences.

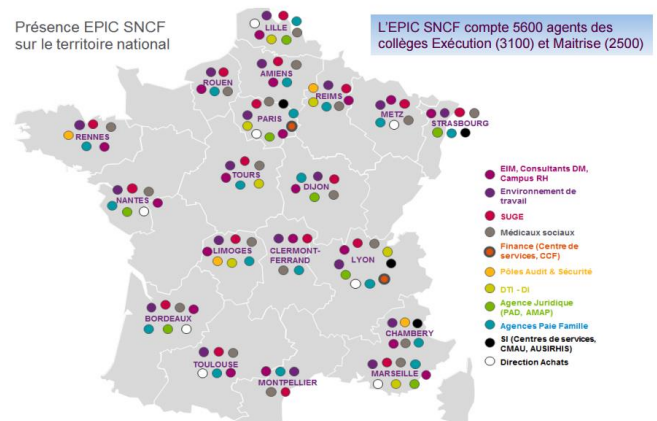
Aucun retour non plus sur le fonctionnement des cellules Alpha déjà ouverte.

### Revue de personnel de l'EPIC SNCF.

Annabelle LAFFAITTEUR (responsable du pôle emploi gestion et social de l'EPIC SNCF) nous a fait un retour d'expérience sur ce sujet. L'objectif visé porte sur les personnels transverses des collèges exécution et maîtrise au niveau des bassins d'emploi. Le pilotage et l'animation se fait par les directeurs d'EIM en région. Le but est de faciliter les échanges inter épïc, le souhait de mobilité entre

agent et poste vacant, le développement de passerelles métiers. 120 acteurs RH ou managers locaux ont participé aux revues (hors IDF) sous forme de questionnaires (taux de réponse : 52,5%) Le lancement de l'expérimentation s'est fait sur PACA et Normandie ; la prochaine étape se fera sur l'IDF.

### Quels métiers et quels bassins d'emploi concernés ?



Il ne s'agit pas d'agents en difficulté. C'est très concret les revues de personnel disposent d'une liste d'agent à couvrir. Un forum métiers transverses en y associant les filiales à cette notion de mobilité est prévu en juin 2017.

Cet éclairage apporté sur le fonctionnement de ces revues destinées à améliorer la couverture des postes, détecter des opportunités et garantir le renouvellement des compétences interpelle l'UNSA. L'EIM est-elle vraiment en capacité d'absorber ces tâches supplémentaires ? L'UNSA en doute

### Information sur le projet d'évolution de la sûreté

M. LAMBERT nous rappelle les enjeux : la Direction de la Sûreté doit faire face à nouveau défi : le découpage territorial. L'enjeu est de disposer d'une surface maximum, une meilleure coordination. Les DZS sont réaffirmés comme interlocuteur unique ; cette adaptation occasionne des transferts d'agence. 3 axes clés : renforcement des zones sûreté avec création d'un poste d'adjoint, la mutualisation de certaines compétences et une optimisation des schémas en IDF. Aucun site de production ne fermera ; il existe des problèmes immobiliers à Lyon certes. C'est un gros dossier. Le métier de la SuGe est un métier de spécialiste et chacun doit y trouver sa place.

La région va nous donner la possibilité de recruter 80 agents de plus ce qui veut dire sélectionner, recruter, former.

Pour l'activité cynophile, l'idée est d'arriver à 30 maitres-chiens SuGe recherche d'explosifs pour 2018

La vidéo protection donne d'excellents résultats. M. VAENTIE nous précise qu'à la suite de l'expertise en cours, on ne peut répondre aux questions posées lors des déclarations liminaires. 243 personnes changent de ligne hiérarchique, 34 personnes changent de LPA en IDF, pas de baisse d'effectif en IDF mais des regroupements, une évolution est nécessaire pour la SuGe. Sur le périmètre, la compétence de toutes les instances est maintenue.

#### Extrait de la déclaration UNSA

*A l'instant où nous lisons ces mots, nous ne savons plus que penser face aux annonces de réorganisations de la Direction de la Sûreté. Pour preuve, cette même direction annonçait il y a encore peu de nombreuses embauches avec une posture rassurante sur le devenir de la surveillance générale. Mais revenons à votre projet. Après avoir supprimé et unifié les brigades pour créer des directions territoriales puis des directions de zones sûreté, avec les aberrations que nous connaissons, comme par exemple des territoires de plusieurs centaines de kilomètres, des Dirigeants de Proximité passant ainsi leur journée de travail en parcours d'approche, un éloignement du terrain de la hiérarchie, maintenant vous supprimez les RRS. Cette stratégie, l'UNSA ferroviaire l'avait dénoncée dès la mise en place des Directions de zone sûreté, car il ne fallait pas être sorcier pour deviner que l'entreprise sous couvert de réorganisation, avec pour prétexte de coller aux zones de défense, n'était qu'un leurre destiné à réduire les effectifs. Nous n'avions pas été dupes et aujourd'hui, la réalité nous donne raison. Rappelons-nous qu'avant l'Euro 2016, la Direction de la Sûreté avait évoqué une évolution pour les postes de Responsables Régionaux Sûreté sans préciser plus avant ses ambitions. Et bien quelle évolution !!! Il est difficile de déchiffrer suppression quand la direction parle d'évolution mais nous saurons nous en rappeler ! De là à penser que ces agents ne travaillent pas, il n'y a qu'un pas et ainsi leur faible charge de travail peut sans aucun souci être reportée sur les chefs d'agences. Pas certain que ces derniers soient d'accord avec vous... Mais il y a pire, car hélas il n'y a pas que les postes de RRS qui vont être supprimés, on parle aussi*

*de regroupement de sites, de potentielles suppressions d'agences, de collègues validés F qui ne seront pas sur la NAC cette année, faute de postes vacants, bien sûr si on réduit les postes, plus d'évolutions possibles... Alors bien évidemment, pour calmer la grogne croissante, l'entreprise, dans sa grande mansuétude, va saupoudrer quelques qualifications (C sur D et de F sur G), en espérant faire passer son projet.*

*Trop souvent vous nous parlez de rapprocher l'humain afin de faciliter le fonctionnement de l'entreprise. Avec ce projet, nous nous en éloignons...*

En résumé, les postes RPS vont être supprimés, leur mission seront transférées aux chefs d'agence ou aux activités, de nombreux agents vont se voir attribués une nouvelle ligne hiérarchique parfois éloigné de plus de 6 heures de train.

Mais le maître mot n'est-il pas une simple recherche de productivité comme nous l'avons vu avec la suppression des brigades ? ou bien encore une simple diminution du coût horaire liée au dossier de l'ARAFER qui avait refusé il y a quelques semaines et qui vient d'être validé dès lors que chaque heure SuGe a été réduite de 1,94€...

Chacun se forgera son idée.

#### **Document référence sûreté**

Nous ne sommes pas un service de gardiennage, régalien mais un service d'expert du ferroviaire en plus centenaire dixit Madame DEBOVE POSTEL. Les missions de la sûreté sont réglementées et non régulées donc l'ARAFER n'a aucun pouvoir sur les actions et missions et n'a pas de pouvoir sur la pratique professionnelle.

L'ARAFER, qui doit s'assurer des conditions de concurrence équitable, considère que le bénéfice pour la SNCF résultant du taux horaire est trop élevé. Elle considère que l'entreprise doit inclure des projets de productivité et ne veut donc pas valider le taux tarifaire proposé initialement. L'entreprise a donc fait sauter les verrous des plafonds à 1000h et à saisie l'ARAFER le 2 septembre avec un nouveau projet avec une marge opérationnelle revue de 2 à 1%.

Sur la base du nouveau projet, l'ARAFER rend un avis favorable sans réserve pour cette tarification fin septembre. Elle a demandé de réfléchir à une tarification pluriannuelle (ce qui n'est pas écrit dans le décret mais concevable).

A ce jour, le décret ne permet pas de répondre à cette demande outre le fait de modifier les volumes. Avis positif jusqu'au 9 décembre 2017.

### Extraits de quelques questions des représentants du personnel

A quelles dates est-il prévu de présenter le projet de futur stand de tir de la SUGE aux instances concernées (CHSCT, CE) en information puis en consultation ? Le projet de stand de tir SNCF a été présenté, pour sa partie « installations techniques », au CHSCT Direction de la Sûreté – territorialement compétent pour le périmètre Université de la Sûreté, le 30 septembre 2016. Des visites sont organisées régulièrement avec les membres du CHSCT selon l'évolution des travaux. Une consultation du CHSCT Direction de la Sûreté sur les modalités d'exploitation du stand de tir est prévue lors de la réunion ordinaire du 7 décembre prochain. Les modalités qui seront présentées font suite à une réunion de travail avec les moniteurs, au regard des nouvelles conditions de travail engendrées par le projet. Au regard de son lien avec le métier SUGE, une présentation du nouveau stand de tir est prévue en CPC Transverse début 2017.

La délégation demande le détail par direction de notre périmètre des 23 accidents du travail inscrits dans le temps réel n° 84 du 20 octobre 2016 Le détail des accidents de travail avec arrêt de l'EPIC SNCF de septembre est le suivant :

Etablissement	Nombre d'accidents
16022-SURETE FERROVIAIRE	32
280982-DIRECTION LES SERVICES RH	0
307009-SERVICE MEDICAL	1
570101-ACTION SOCIALE	1

Sécurité au sein de l'EPIC de tête : le nombre de bâtiment, la surface associée, le type de biens (tertiaire, social, ferroviaire et industriel) localisation géographique qui présentent des non-conformités incendie, électrique, amiante, plomb, gaz. Chiffage en € dans le calendrier de mise en conformité de ces bâtiments prévu.

- Le nombre de bâtiment,
- La surface associée,
- Le type de biens (tertiaire, social, ferroviaire et industriel)

La réponse n'est pas binaire. Ce que nous appelons, non-conformité, est en fait une notion de risque qui va du non-respect de la réglementation (donc risque avéré) à la préconisation (risque potentiel mais faible). Dans le cas du non-respect, le Plan de Maintenance de la SNCF Immobilier assure la réparation immédiate. Chaque DIT dispose de son plan de maintenance et la rubrique Maintenance Curative assure ce genre de réparation. Pour les autres situations, il n'y a pas de liste mais un ordre de priorisation dans

La délégation demande pour chacun de nos deux périmètres paramédical et social le cadre autorisé par métier et unité d'affectation.

Qualifications		OPTIM SERVICES RH	SERVICE MEDICAL	ACTION SOCIALE
Collège "Cadre"	CS	15	0	0
	H	51	0	4
	G	67	12	18
	F	136	86	132
<b>TOTAL CADRES</b>		269	98	154
Collège "Maîtrise"	E	117	326	288
	D	269	31	34
<b>TOTAL MAITRISE</b>		386	357	322
Collège "Exécution"	C	361	52	61
	B	87	26	153
	A	0	4	5
<b>TOTAL EXECUTION</b>		448	82	219

Vous trouverez toutes les questions et réponses sur le site de l'UNSA :

<http://www.unsa-epic-de-tete.fr>

Prochaine plénière CE EPIC SNCF le 15 décembre : N'hésitez pas à nous faire remonter vos questions