



## **Déclaration Liminaire UNSA-Ferroviaire**

**DP du 16 Novembre 2017**

**Branche Immobilière – Optim'Services Environnement de Travail**

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, Chers-e-s collègues, Cher-e-s Camarades,

Tout d'abord la délégation UNSA Ferroviaire tient à féliciter les agents de tous les périmètres pour leur courage, leur dignité et leur engagement permanent alors que depuis la rentrée la SNCF a fait l'objet d'un intense bashing ou comme l'on dit en bon français, de dénigrement, de la part de la presse et du gouvernement.

L'équipe dirigeante du GPF n'a pas réagi ou alors bien mollement au déferlement de contre-vérités voire de mensonges délivrés par la quasi totalité de la presse française.

Comment nos dirigeants peuvent-ils laisser passer le deal implicite d'une reprise de la dette en contrepartie de la suppression du statut ? Ce sont des questions qui n'ont rien à voir entre elles ! L'état porte une lourde responsabilité en ayant laissée la SNCF porter seule, depuis les années 1970, les politiques d'aménagement du territoire par les transports ferroviaires et la modernisation de ces mêmes transports. C'est un fait qu'il est bon de rappeler ici.

Comment peut-on faire reposer les difficultés actuelles de l'entreprise sur l'unique persistance du statut alors que depuis 10 ans les effectifs, et en particulier les agents au statut, ont fondu passant ainsi de 178 000 en 2003 à moins de 148 000 fin 2016 soit plus de 30 000 suppressions de postes ?

Il n'y a aucune justification à conditionner la suppression du statut à la reprise de la dette. Celle-ci devant être reprise par l'état tel qu'il a été défini dans la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, mise en œuvre par le ministre de tutelle et votée par la représentation nationale.

L'UNSA Ferroviaire n'a d'ailleurs cessé de rappeler l'état à ses engagements et à ses obligations légales sur ce point.

Si l'on ajoute à cela, une communication interne sciemment inquiétante (cf. l'article sur la proposition de loi des sénateurs Maurey et Nègre publiée sans commentaires ni même explication de texte, laissant les agents perplexes sur les conséquences d'une telle loi) ainsi que l'incertitude concernant l'évolution des rémunérations avec la hausse de la CSG pour laquelle personne n'est capable d'avancer un chiffre sur les conséquences financières de cette hausse sur les bulletins de paie. Alors oui, il nous faut vraiment renouveler nos félicitations et nos éloges quant au niveau d'engagement de nos collègues.

Dans ces conditions, et ces tiraillements tous azimuts, et comme l'indiquaient les présidents des trois EPIC dans une note conjointe, l'heure est à l'urgence économique.

Pour l'environnement de travail cela se traduit par une recherche d'économies, et se décline par exemple de la façon suivante : il a ainsi été demandé aux dirigeants des services utilisateurs des prestations de l'environnement de travail, quels services ils seraient prêts à sacrifier. Il a été donc choisi de supprimer la prestation de « room-service » c'est à dire de préparation de salles de réunion avec quelques agapes de courtoisie (café, viennoiseries...). Dès lors, on constate, depuis l'abandon de ce service, un balai incessant de traiteurs, boulangers et livreurs approvisionnant les services en ayant fait la demande. Sur ce point qui pourrait sembler quelque peu anecdotique, mais qui reflète la direction prise par l'environnement de travail, il n'est pas du tout évident que cela induise des économies, bien au contraire, les services ayant d'une certaine façon ré-internalisé la prestation de room-service...

Pour les services édition régionaux, l'heure est à l'incertitude, ainsi sur plusieurs régions, dès 2018, des départs en retraite mettent totalement en péril le maintien du service. La consigne ayant été passée de ne plus faire d'embauches. Comment demain vont être assurées les missions et la production ?

Nous serons d'ailleurs particulièrement vigilants au fait que les éventuels agents reclassés au sein des pôles édition soient volontaires, motivés mais surtout formés à ces métiers. Il serait en effet mal venu et indécent de déplorer d'ici quelques temps la chute de productivité des pôles éditions, de part ces choix délibérés, et trouver ainsi prétexte à la suppression de ceux-ci.

Dans ce nouveau paradigme de l'environnement de travail, dont la mise en place s'accélère inexorablement, nous serons aux côtés des agents pour leur délivrer toute l'information nécessaire sur le cadre juridique du travail en co-activité et les mettre en garde sur les risques auxquels ils sont confrontés sans le savoir.

Ainsi le faire faire, qui n'est rien d'autre que de la sous-traitance (dite outsourcing), fait apparaître de nouveaux risques professionnels ayant des causes multifactorielles. Il est difficile d'en évaluer précisément leurs effets respectifs qui s'entremêlent et s'amplifient les uns les autres et face auxquels les pilotes de prestations sont bien peu armés.

Pour la Branche Immobilière cela se traduit par de nouvelles réorganisations alors même que la feuille de route présentée lors de la création de la branche n'a pas eu le temps d'être pleinement mise en œuvre.

Le CHSCT de la branche Immobilière s'est d'ailleurs saisi du dossier en demandant une expertise lors d'une séance extraordinaire le 16 octobre ou a été présenté : « l'évolution de la stratégie gestion et optimisation immobilière suite à la création de SNCF Immobilier sur les effectifs et compétences de la branche immobilière »

Les élus, représentants du personnel au CHSCT, ont souhaité par cette demande d'expertise connaître l'impact sur les conditions, la charge de travail et les facteurs de RPS des personnels concernés pendant la phase de transition et après l'aboutissement du projet. Il est également demandé à l'expert de faire un focus sur la problématique du management à distance des personnels et des prestataires ainsi que sur la problématique territoriale. L'expertise portera également sur les familles métiers fonctionnant en amont et en aval des métiers touchés (administration et finances, valorisation...)

Enfin, sur un plan de gestion RH, aussi bien pour l'environnement de travail que pour la branche Immobilière, les agents font face aux tensions et au flottements engendrés par les réorganisations, en profondeur, de la direction Paie et Prestations Administratives d'Optim'Services, difficulté à joindre leur agence paie et famille, accueil téléphonique externalisé qui leur parle de « mettre à jour leur contrat », utilisation des différentes interfaces numériques difficile selon que l'entreprise ait décidé, ou non, de doter les agents de terminaux mobiles adaptés.

Nous attendons, au travers des questions posées dans cette instance, des réponses précises et une prise en compte sérieuse des soucis de gestion RH auxquels les agents sont confrontés.

Je vous remercie.