

Evolution et réorganisation de la Sûreté Ferroviaire

La Direction de la Sûreté a réuni les organisations syndicales afin de communiquer officiellement sur ce qui avait « fuité » avant même que les CHSCT et les CE ne soient informés. Nous saluons cette volonté de la Direction de la Sûreté de s'inscrire dans une démarche de transparence et de dialogue social. Nous regrettons cependant qu'elle ne le fasse que contrainte par l'empressement des Directeurs Zonaux Sûreté (DZS) à anticiper ces mises en place en informant les Responsables Régionaux Sûreté (RRS) de la suppression de leur poste.

Il nous a été confirmé le redimensionnement des Directions Zonales Sûreté qui seront calquée sur les découpages des zones de défense. Nous avons également eu la confirmation que certains chefs d'Agence locales seront calibrés à la qualification G et que d'autres resteront à la qualification F. Les intéressés apprécieront, d'autant que les charges de travail préalablement dévolues aux RRS leur seront attribuées.

Les critères pris en compte seront notamment le dimensionnement géographique, le maillage institutionnel ou encore la sensibilité de la zone où ils opéreront. Ces critères ne seront pas appliqués aux DZS qui eux, pour le coup, seront bien tous Cadres Supérieurs quel que soit le dimensionnement de leur zone...

Nous nous réjouissons d'apprendre que cette réorganisation permettrait de s'inscrire dans une perspective promotionnelle importante, toutes qualifications confondues, avec notamment une volonté de promotion à la qualification D.

Ces promotions profiteraient par effet de déclinaison aux collègues positionnés sur la qualification B...

En l'absence de visibilité des cadres d'organisation, il est légitime de s'interroger sur le dimensionnement humain à mettre en face de ce redimensionnement géographique.

Nous avons donc signifié notre extrême vigilance quant à la charge de travail qu'induiront ces redimensionnements.

Sur un point de vue purement « technique », la réunion du 11 octobre 2016 n'a fait que confirmer ce qui devaient être des groupes de travail mais qui n'ont été en fait qu'une information descendante dont nous vous livrons ci-dessous la teneur.

1ère partie : la stratégie

1. Document de Référence Sûreté (DRS), relation client :

Catalogue des prestations offertes aux clients par le service interne de sécurité.
Nécessité d'avoir une MCI (Main Courante Informatisée) performante traçant au mieux l'activité pour pouvoir expliquer la production aux clients (atteinte ou non des objectifs, faits sûreté particuliers...)

Recensement des besoins de l'encadrement pour porter le sujet production aux clients :

- Clarifier l'organisation de la DZS : qu'attend-on des encadrants ? Quel est le rôle du chargé de production ? Pas de charge supplémentaire aux encadrants, répartir la charge de travail...
- Accompagner le changement : renouer le dialogue DZS / Activités, bonne compréhension du DRS (Délégué Régional Sûreté) (guide), mettre en place des formations, partager les outils de communication...

2. Valoriser le service en interne et en externe, expliquer nos spécificités métiers :

- Indicateur sûreté : croiser les données de la base de données CEZAR avec le ressenti des agents ;
- Faire connaître notre métier à nos clients internes en nous dissociant des vigiles. En faisant des MCI (Main Courante Informatisée) de qualité, notre valorisation ne sera que plus facile ;
- Faire des forums sûreté : présentation des compétences et des pouvoirs des agents SUGE ;
- Mise en place d'évènements valorisant nos métiers ;
- Valorisation des indicateurs de performance (réactivité des équipes, nombre de trains/gares sécurisés, visibilité, assistance...)
- Normes, qualité des indicateurs (diagnostics, prise en charge clients/victimes, prise de contact avec nos différents clients...).

3. Tracer les actions opérationnelles, les indicateurs :

Présentation du tableau de bord PROSUR :

- Outil de reporting d'activité,
- Plusieurs pavés : suivi de production, suivi managérial (TIS, TIR, KN, Tandem...),
- Chaque site n'aura accès qu'à ses propres données,
- L'outil a été adapté selon les besoins des utilisateurs,
- L'outil a pour but de : améliorer l'analyse des faits sûreté, adapter la production au contexte local, expliquer notre activité aux clients pour mieux nous vendre...
- La fiabilité de l'outil se fera en fonction de la qualité de la MCI (Main Courante Informatisée),
- Des évolutions de l'outil se feront en fonction des besoins et des évolutions législatives.

4. Sûreté et LAF, quelles évolutions ?

Les OS considèrent que :

- L'agent SUGE est identifiable donc dissuasif dans les LAF,
- La SUGE peut aider les ASCT à reconquérir des secteurs,

- Est-ce que la SUGE doit contrôler les billets en l'absence d'ASCT? L'agent SUGE fait de la prévention pas de recette commerciale,
- L'expertise SUGE doit être prise en compte dans le montage des LAF,
- Envisager des PV dématérialisés,
- MOBISUGE en accès direct pour les FDH.

5. Présentation du nouveau code de déontologie :

Le conseil d'état doit statuer par décret pour la mise en place d'un nouveau code de déontologie commun à tous les services internes de sécurité.

Le futur code devra être affiché de manière visible dans les locaux.

Voici les nouvelles dispositions en discussion :

- Documents professionnels à avoir sur soi,
- Traitement des animaux,
- Intervention de l'agent SUGE en cas de crime et de délit flagrant avec la mention « le transport de l'individu serait susceptible d'être fait par l'équipe »,
- Avoir son permis de conduire sur soi lors de la conduite de véhicule,
- Usage du dispositif sonore et lumineux : la notion d'urgence avérée est en discussion.

Le code sera déployé et présenté aux partenaires après validation par le Conseil d'Etat.

Le code sera intégré à MOBISUGE (Smartphone SUGE)

Le code sera remis individuellement aux agents avec une information commentée pour éviter les incompréhensions.

2ème partie : RH



Emploi et cycles budgétaires :

En théorie, l'effectif global de la Direction de la sûreté doit correspondre au nombre d'heures commandées par les activités (1 agent = 1000 heures).

Les expressions de besoins des activités se font en plusieurs étapes :

- Juin/juillet : 1ère estimation,
- Réajustement avant la fin de l'année,
- La commande peut encore varier en cours d'année en fonction des évènements.

Les prévisions d'expression de besoin ne correspondent pas au cycle RH de prévision d'emploi (recrutement, formation...)

D'une manière générale, le volume en besoin de sûreté est croissant. Donc, la Direction recrute plus que les autorisations actées.

En 2016 : + 50 agents, soit un total 200 recrutements.

Le suivi des heures de production est primordial pour pouvoir anticiper les insatisfactions d'une activité.



Mobilité :

La gestion prévisionnelle des emplois doit être en corrélation avec les commandes et la production d'heures sûreté. La Direction Sûreté travaille sur l'apport de ressources pour permettre à des agents de changer de poste.

Les recrutements parisiens doivent permettre des mobilités vers la province : en 2015, 73 agents ont eu une mutation intra DZS. Entre le 1er janvier et le 31 juillet 2015, 37 agents sont sortis du métier SUGE pour des raisons d'aptitude.



Processus de recrutement :

Lors du recrutement, certains aspects ou contraintes du métier sont souvent mal connus des candidats.

Une procédure particulière a été mise en place pour permettre le parrainage et le suivi de ces candidatures par les parrains.

Le volet physique n'est pas pris en compte lors du recrutement, seul le médecin du travail peut déterminer l'aptitude physique.



Promotion :

Les représentants du personnel soulignent que la disparition des CO par agence a éloigné certaines compétences du terrain, notamment les qualifications D.

Ouverture examen qualification E : 160 candidats, mise en place de la VAP (11 agents).

Au vu des disparités entre les Direction Zonale Sûreté (DZS) de Paris et la Province en matière de promotion, une animation Emploi est réalisée sur la base d'une téléconférence toutes les 3 semaines.



Formation :

La formation « gestion des conflits » est une formation demandée par les agents à travers les Entretiens Professionnels (EP). Mais les agents n'ont pas toujours la possibilité de la suivre (perte de production).

Le rattachement de l'Université de la Sûreté (UDSUR) au département RH a pour but de raccourcir les circuits de décisions entre l'offre et la demande.

Les OS proposent ces formations :

- Sauveteur Secouriste du Travail
- Dépôt de plainte
- Garde À Vue (GAV)
- Interrogatoire.



Temps partiel :

Principalement pour l'éducation de jeunes enfants ou enfants de moins de 15 ans.

La Direction est favorable au développement du temps partiel pour des raisons de qualité de vie au travail en maintenant, bien sûr, les exigences de production.



Analyse de la pyramide des âges :

Une majorité de 35-44 ans.

Il est important de travailler sur des parcours seniors et sur des opportunités de changement d'orientation possible ou des conditions d'exercice à un certain moment de sa carrière.

La demande de l'intégration de l'Indemnité Port d'Arme (IPA) et Indemnité Complémentaire Port d'Arme (ICPA) dans le traitement de base permettrait plus sereinement une cessation d'activité.



Les accidents de travail (AT) :

Le chiffre des AT peuvent diverger selon les sources. Le suivi des AT en CHSCT pour 2017 permettra d'avoir des chiffres plus lisibles. La Direction mène des réflexions sur les leviers de réduction d'AT.



Les inaptitudes médicales :

Elles sont individuelles, liées à une décision du médecin du travail.

La mise en œuvre de la cellule de maintien dans l'emploi et du RH00360 permet de déclencher tout un système de prise en charge.



Les accords agressions :

La base référentielle nationale qui s'applique à tous est le RH00955.

La Direction rappelle que les accords régionaux (mobilité) ne peuvent pas s'appliquer aux personnels de l'EPIC SNCF.

Les représentants du personnel veulent négocier un accord propre à la Direction de la Sûreté comportant les thèmes suivants :

- Maintien de l'IPA jusqu'à la fin de carrière en cas d'inaptitude suite à atteinte,
- Couverture des accidents sans tiers identifié ou en TIS,
- Maintien des EVS pour les agents en AT, même sans atteinte,
- Présence d'un avocat pénaliste même en cas d'outrage,
- Avance de frais par l'entreprise en cas d'intervention tardive du CIVI/SARVI
- Prise en charge de l'agent et de sa famille au-delà de la dimension financière,
- Assistance juridique et technique en cas de vidéo sur internet,
- Dépôt de plainte considéré comme temps de travail,
- Place du CHSCT aux côtés de la CRS,
- Analyse de l'accident, REX immédiat.

3ème partie : métier.



Evolution du cœur de métier :

- **Les moyens de protection de l'agent SUGE :**
 - Changement d'arme, présentation faite en séance, P320 SIG SAUER avec deux chargeurs de 15 cartouches. Une demande de modification du décret pour porter un calibre 9 mm. La formation est prévue en deux jours avec 120 cartouches,
 - Pack balistique : les premières générations ont toutes été changées. Une demande d'étude a été émise en séance par le GT pour voir la possibilité d'utiliser des matériaux plus efficaces sans alourdir le poids,
 - Demande de dotation de pantalon renforcé au niveau des genoux,
 - Extincteur lacrymogène : changement de fournisseur et dotation pour les maîtres-chiens de gazeuse au poivre,
 - Equipement des maîtres-chiens : dragonne poignet pour BPT.
- Points sur la loi Savary
- **Focus sur le civil armé :**
 - Cahier des charges de la formation rédigé : 4 jours et demi,
 - Formateurs SUGE formés par la Police,
 - 5 ans d'ancienneté,
 - Pas d'unité spécialisée,
 - Type de missions : trains et gares,
 - Réflexion sur le nombre d'agents par équipe (3-4)
 - Une question reste en suspend, les agents pour les missions VTT, seront-ils armés ? Les avis ne sont pas unanimes. Les principaux intéressés seront interrogés.
 - Les OS demandent que les missions soient faites sur un autre secteur que le leur et qu'il y ait une prise en charge financière éventuelle pour les vêtements civils.



Intégration des innovations technologiques :

Le E-Memento : demande qu'une communication soit faite à chaque mise à jour. Cela ne serait pas possible.



Les nouveaux métiers et les métiers de spécialiste :

- **La vidéo patrouille :**

La réflexion sur l'implantation d'une équipe vidéo patrouille en complément d'une équipe SUGE terrain. Les postes pourraient être proposés à des agents ayant des contraintes physiques.
- **La cyno détection :**

La réflexion sur la mise en place de chien détecteur explosif au sein de la SUGE. Des agents sont en formation pour être opérationnels d'ici la fin de l'année.
- **La caméra piéton :**

Expérimentation à partir du 1^{er} janvier 2017. Le déclenchement de la caméra devrait se faire à l'initiative du porteur de la caméra.



Les sujets encadrement :

- Renforcement du métier de chef d'agence : interlocuteur naturel des sujets opérationnels avec les instances de l'Etat (à la place des RRS),
- Réflexion sur le redimensionnement des petites agences, pour pouvoir nommer des postes d'adjoints,
- Rappel sur la composition des équipes, respect du RA 37 (plus d'équipe à 6 agents),
- Réflexion sur l'introduction d'une qualification D opérationnelle dans les équipes pour permettre d'améliorer le déroulement de carrière.
- MCI (Main Courante Informatisée) sur MOBISUGE toujours d'actualité.

En conclusion:

La démarche de la Direction de la Sûreté, d'associer les OS pour travailler sur des sujets importants comme les RH, la stratégie et le métier, était plutôt positive. Là où le doute a commencé à s'installer, c'est sur la période choisie : juillet/août, période des vacances protocolaires. Ensuite, il y a eu « les groupes de travail » et les comptes rendus de la Direction. Les propos de la Direction n'étaient pas très rassurants, le doute était bien ancré.

Dans le domaine RH, voir la Direction se cacher derrière les commandes des clients tardives, pour expliquer le manque d'effectif, c'est un peu facile. Si une vraie politique GPEC était en place, nous n'en serions sûrement pas là. Pour exemple, sur la DZS de Paris Est, le recrutement d'une équipe supplémentaire devait être fait pour l'ouverture de la gare de Rosa Parks. La gare est ouverte depuis un an, et toujours rien. Et avec la disparition d'un CO par agence, les problèmes ne vont pas s'arranger.

Au sujet de la stratégie, c'est inquiétant de lire le constat que fait la Direction : nos clients internes ne connaissent pas notre service. Notre service ne date pas d'hier. Depuis tout ce temps, qu'a fait la Direction de la sûreté pour nous faire connaître ? Les propositions de la Direction de la sûreté pour palier cette méconnaissance sont des dispositifs déjà mis en place depuis des années : forum sûreté, des rencontres avec des ASCT, ADC, Escalé... Soit la Direction nous ment sur la connaissance de notre service, soit elle continue à mettre en place des dispositifs inefficaces.

Nous ne pouvons que nous réjouir de l'arrivée de certaines évolutions du cœur de métier comme les moyens de protection, le civil armé, les nouveaux métiers... En espérant que toutes ces avancées ne nous enlèvent pas notre autonomie d'exercice de notre métier. En effet, nous avons pu constater une dérive dans l'organisation d'une mission. Certes, la mission réunissait plusieurs acteurs de la sûreté (police, magistrat, SUGE), mais voir la correspondante police donner des ordres aux encadrant locaux et que ces derniers doivent rendre des comptes sur leur implication et sur leur emploi du temps, c'est fort, surtout en « squeezant » le DZS.

Nous déplorons que ces trois groupes de travail ne l'aient pas été vraiment. À la lecture des comptes rendus de la Direction, nous les considérons comme des réunions d'information. Aucune idée nouvelle n'en est réellement sortie. Nous pouvons être satisfaits de notre travail puisque la Direction a repris nos idées, dans leur CR, sur des sujets comme la formation ou l'évolution des métiers.

Monologue social de la Direction de la Sûreté ?

Turbulence et perte de contrôle des Directeurs Zonaux ?

Un doute subsiste sur qui pilote, mais nous saurons être la tour de contrôle...

Contacts :

- Frédéric FOURNIER Secrétaire Fédéral
- Valérie LE BELLOUR
- Ben OMAR MILOUDI Expert Fédéral

