



Les "BRÈVES" de la SA SNCF

CSE du 8 juillet 2021

SOMMAIRE

- Pré-information relative aux projets d'évolution des systèmes d'information mis à disposition des professionnels de santé
- Présentation de la politique Handicap
- Projet d'organisation de la DTIPG
- Pré-information relative au projet d'évolution d'organisation du pôle Acquisition et Assistance Factures Fournisseurs
- Informations Pratiques UNSA-Ferroviaire

Extrait de la déclaration liminaire lue en séance

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs les élus,

En premier lieu, les élus UNSA-Ferroviaire tiennent à dire leur soutien aux deux collègues de la SUGE qui ont été confrontés à une situation des plus redoutées.

Pour rappel, le 1^{er} juillet 2021, une équipe SUGE du site d'Ermont Eaubonne a neutralisé un individu qui se montrait très menaçant envers un groupe de 11 enfants et deux accompagnateurs. Malgré des soins prodigués rapidement, cet individu est décédé des suites de ses blessures.

La présence d'individus porteurs d'une arme sur notre réseau est malheureusement devenue une quasi-banalité. Les agents de la SUGE y sont confrontés de plus en plus.

Les collègues de la SUGE sont conscients de la difficulté de leurs missions et des responsabilités qui pèsent sur eux au quotidien. Malgré cela, leur engagement est total et les agents du site d'Ermont l'ont prouvé en protégeant ces enfants et leurs accompagnateurs.

Retrouvez l'intégralité de la déclaration UNSA-Ferroviaire [ICI](#)

Enquête auprès des salariés en situation de handicap : des avancées notables, mais des marges de progrès encore à réaliser.

Une enquête a été réalisée auprès de 704 salariés de la SA SNCF en décembre 2020.

376 personnes ont répondu. La moyenne d'âge des répondants est de 47 et demi et les trois collèges sont équitablement représentés.

Quelques points saillants de l'enquête :

On note que 77 % des répondants n'étaient pas handicapés lors de leur recrutement et que pour 77 % d'entre eux, le handicap est invisible ; 44 % souffrent d'un handicap moteur, 40 % d'une maladie chronique (diabète, cancer, maladie cardiaque, etc.), 8 % d'un trouble auditif, 6 % d'un handicap psychique (dépression, troubles bipolaires, anxiété...).

On apprend que 62 % des répondants ont bénéficié d'un aménagement et que 80 % d'entre eux connaissent l'existence d'un accord d'entreprise en faveur des travailleurs handicapés.

Pour autant, seuls 69 % connaissent leur correspondant Handicap et Emploi.

Le taux de personnes qui pensent que leur handicap a pu être un frein à leur évolution professionnelle depuis leur entrée à la SNCF est de 41 %. Ce résultat est décevant et nous interpelle. Les élus UNSA-Ferroviaire ont demandé une prise en compte sérieuse de l'entreprise.

Malgré un travail important réalisé par la mission handicap, le sujet reste encore tabou. En effet, 40 % des personnes interrogées ont tu leur handicap à leurs interlocuteurs RH et 23 % à leurs collègues.

SNCF est forte d'une longue histoire en matière d'intégration des travailleurs en situation de handicap. Pourtant, aujourd'hui, la politique d'inclusion semble s'essouffler. Est-ce une question de moyens ou une question de volonté ?



Services Médicaux

Pré-information relative aux projets d'évolution des systèmes d'information mis à disposition des professionnels de santé

Retrouvez la déclaration [UNSA-Ferroviaire](#) lue en séance [ICI](#)

La Direction des Services Médicaux (DSM) envisage une évolution de ses systèmes d'information. Les raisons invoquées sont :

- Le renouvellement et la mise en concurrence des prestataires,
- L'obsolescence des systèmes,
- La nécessité de tenir compte des réflexions politiques en cours avec la création de la future caisse de branche, le transfert des salariés et l'éventuelle possibilité d'ouverture de la médecine spécialisée aux contractuels nécessitant des interopérabilités avec les caisses primaires d'assurance maladie,
- Les améliorations technologiques des systèmes d'information qui offrent l'opportunité à la DSM d'apporter des réponses innovantes aux différentes SA et aux salariés clients. L'ambition est l'optimisation des conditions de travail des professionnels de santé et la maîtrise des coûts en limitant le nombre d'applications à gérer.

Ce projet concerne les trois médecines, soins, travail et aptitude avec un principe d'étanchéité entre les trois et un strict cloisonnement des données médicales avec trois dossiers différenciés.

Cette évolution doit permettre d'assurer le renouvellement d'applications existantes et d'introduire de nouvelles fonctionnalités (téléconsultations, numérisation des dossiers).

Médecine de soins

Un appel d'offres concernant la médecine de soins doit être réalisé en juillet 2021 avec un déploiement progressif auprès des utilisateurs en juillet 2022.

Quatre grands objectifs sont visés :

- Gérer la télétransmission des feuilles de soins électroniques vers tout type de caisses d'assurance maladie, pour tous les profils de patients en anticipant les éventuelles évolutions en termes de pacte social et de protection sociale,
- Gérer les agendas des professionnels de santé et la prise de rendez-vous en ligne interfacée avec l'application interface salarié,
- Déployer la dématérialisation des dossiers des patients,
- Gérer la téléconsultation.

Ce projet, avec notamment l'introduction du dossier médical dématérialisé ainsi que l'amélioration de la gestion de la prise de rendez-vous, aura un impact essentiellement sur le nombre de postes de secrétaires médicales affectés à la médecine de soins.

Cet impact est envisagé lorsque la solution de numérisation du stock existant de dossiers papier sera finalisée, courant 2023.

Médecine du travail

Le logiciel sera remplacé par un nouvel outil qui devrait permettre d'intégrer des fonctionnalités réglementaires (loi travail, RGPD...).

Les objectifs annoncés sont :

- Assurer le suivi en santé au travail des salariés SNCF ou autres salariés dans le respect de l'agrément de service de santé autonome (filiales, intérimaires...),
- Gérer des RDV et des visites de santé au travail ainsi qu'une solution de prise de RDV en ligne par le salarié,
- Gérer les dossiers médicaux digitalisés,
- Gérer et suivre les actions en milieu de travail,
- Réaliser l'édition des rapports annuels et des bilans sociaux,
- Alimenter le système d'information décisionnel (statistiques),
- Gérer la téléconsultation.

Le dépôt d'un appel d'offres sera effectué en octobre 2021 en vue du déploiement progressif auprès des utilisateurs, début 2023.

Médecine d'aptitude

Le projet concerne le déploiement d'une solution permettant d'intégrer des fonctionnalités réglementaires propres à l'aptitude sécurité.

Les trois objectifs visés sont :

- Permettre le suivi en médecine d'aptitude des salariés SNCF et des salariés des entreprises externes,
- Déployer les dossiers médicaux digitalisés,
- Alimenter le système d'information décisionnel (statistiques).

Le dépôt d'un appel d'offres sera effectué en octobre 2021 avec un déploiement progressif auprès des utilisateurs, début 2023.

Objectif technique commun aux trois médecines

Il s'agit de la numérisation des dossiers médicaux papier existants dont l'estimation de volumétrie est :

- 150 000 dossiers en médecine de travail,
- 130 000 dossiers en médecine de santé,
- 100 000 dossiers en médecine d'aptitude.

L'entreprise définit trois objectifs fonctionnels communs qui sont :

- Sécuriser la conservation des dossiers sous un format numérique,
- Mettre à disposition des médecins des trois médecines un accès aux informations médicales existantes et aux documents conservés dans le dossier médical,
- Faciliter la gestion de l'archivage des dossiers.

Pour la numérisation, un dépôt d'appel d'offres sera effectué courant 2022 avec un déploiement progressif auprès des utilisateurs, courant 2023.

La DSM reste soucieuse d'un dialogue social de qualité et propose d'associer les partenaires sociaux à la réflexion liée aux impacts du projet afin de construire un plan d'accompagnement adéquat. Une concertation a été proposée aux organisations syndicales et approuvée par celles-ci.

Le projet concernant la médecine du travail et la médecine d'aptitude sera soumis à l'ordre du jour de l'instance commune du fait des impacts sur les Gestionnaires d'Utilisation.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** soulignent la qualité du dossier présenté bien en amont du projet ainsi que la volonté de la DSM d'inclure et de concerter les organisations syndicales afin d'échanger et de partager la mise en œuvre de ce projet.

Cependant, les élus UNSA-Ferroviaire ont demandé la clarification de certains points :

- Concernant la numérisation des dossiers, la DSM a-t-elle envisagé de faire appel aux services de numérisation internes ? Si certains obstacles (comme le volume important des dossiers) ne permettraient pas d'avoir recours aux services internes de l'entreprise pour la globalité du volume, pourrait-il être envisagé de diviser le marché en plusieurs lots ?
- Où est-il prévu de stocker les dossiers médicaux une fois numérisés ?

Le Directeur nous assure qu'une priorité sera donnée à nos services internes de numérisation et qu'il soutiendra ce choix. Pour autant, il souligne ne pas être en responsabilité de ce périmètre, mais vouloir faire en sorte d'avoir accès à la numérisation en interne.

Sur le point des marchés, il précise que rien n'est décidé pour le moment et que la DSM reste ouverte à toute proposition.

Il confirme que l'archivage des dossiers papier se poursuivra avec le SARDO.

Concernant le geste métier des secrétaires et le nombre de postes à terme, la DSM est-elle en mesure aujourd'hui de nous informer sur le nombre de suppressions de postes à venir, et quelles seront les tâches impactées ?

Aucune projection n'a été donnée aux élus, mais le Directeur dit envisager un impact sur les postes de secrétaires en médecine de santé. Il précise que s'il devait y avoir des postes supprimés, une réflexion serait engagée concernant le glissement des personnels vers la médecine du travail, d'autant que les préconisations de la DIRECCTE vont dans le sens d'un déploiement des tâches administratives vers les secrétaires.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** suivront de près l'évolution de ce dossier, notamment l'impact sur les effectifs, le respect du RGPD et de la confidentialité des données médicales.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** défendront ardemment l'implication des services internes de l'entreprise notamment pour la numérisation.



DRH SNCF SA

Présentation de la politique Handicap

Le Groupe public ferroviaire est signataire d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (dernier accord 2018/2021), accord qui fait l'objet d'un suivi annuel au niveau de chaque CSE. En ce qui concerne SNCF SA, le bilan de l'année 2020 a été présenté lors du CSE du 8 juillet.

Les obligations légales (Loi 2018-771 du 5 septembre 2018):

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion minimale de 6% de l'effectif total – effectif annuel moyen calculé par l'URSSAF. Cette obligation d'emploi est soumise à déclaration annuelle auprès de la DREETS (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Pour s'acquitter de son obligation, l'employeur peut certes employer des travailleurs handicapés, mais il peut aussi déployer d'autres options telle la signature d'un accord négocié qui lui permet de diversifier la déclinaison de son obligation d'emploi. C'est la voie qu'a choisie SNCF depuis 1992. Un accord favorisant l'emploi des travailleurs handicapés doit prévoir un plan d'embauche, un plan de maintien en emploi et un plan de formation ou d'adaptation aux mutations technologiques.

Les chiffres de la SA :

Pour un effectif d'assujettissement de 9316 salariés en 2020, l'emploi de 684 personnes a été déclaré. Le taux d'emploi validé par l'URSSAF est de 7,98 %. SNCF SA qui respecte l'obligation légale n'est donc pas redevable d'une contribution compensatoire au profit de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

Les recrutements :

Recrutement direct 2020 : 5 personnes dans les directions suivantes Siège(1), direction Immobilier(2), Optim services(1), Production comptable(1)

Embauche d'alternants : 14 dont 8 chez e.sncf

Accueil de stagiaires : deux stages et 5 accueils en « duo day ».

Le Maintien en emploi : Afin de maintenir en emploi des salariés en situation de handicap, des dépenses ont été réalisées dans des domaines très variés :

- Études ergonomiques, mobilier, outillage
- Financement d'interprètes en langues des signes, autres aides humaines, coaching, etc..
- Financement de prothèses, aide au trajet domicile/travail

Pour vos élus **UNSA-Ferroviaire**, même si la SA respecte le cadre légal, l'application de l'accord reste insatisfaisante notamment pour ce qui concerne le maintien en emploi.

L'accord est clair : le reclassement des personnes en situation de handicap doit passer par la mise en place de CME (Commission de Maintien en Emploi) qui regroupe les acteurs RH, le médecin du travail, l'action sociale, des membres CSSCT... Or, ce dispositif est rarement mis en application (3 personnes seulement en ont bénéficié en 2020).

Les élus **UNSA-Ferroviaire** interpellent la Direction au regard du taux de 41% des répondants qui pensent que le handicap a gêné leur évolution professionnelle.

À la suite de cette enquête, des actions d'information et de communication ont été engagées par la Direction à destination des personnels handicapés et des managers.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, c'est certes bien, mais largement insuffisant.

Ce que dénoncent vos élus, c'est le manque de moyens pour le pilotage de l'accord (réduction du nombre de correspondants TH et de leurs moyens d'intervention) qui obère le maintien en emploi pour les personnes en situation de handicap.



Direction Technologies, Innovation & Projets Groupe (DTIPG)

Projet d'organisation de la DTIPG

Retrouvez la déclaration [UNSA-Ferroviaire](#) lue en séance [ICI](#)

La Direction de l'entreprise présente aux représentants du Comité, à la séance de juillet 2021, un dossier d'évolution de la DTIPG sous forme d'une information.

Selon le document partagé aux élus, la DTIPG souhaite faire évoluer son organisation afin de mieux rassembler certaines synergies. À ce titre, il est fait état de la création d'une direction de la recherche, d'une meilleure identification des compétences sur lesquelles s'appuie la DTIPG ainsi que du transfert de 3 postes en lien avec des projets de recherche à dimension européenne.

Cette réorganisation vise à plus de lisibilité en externe et une meilleure efficacité des synergies au sein de la Direction.

La nouvelle direction de la recherche chapeautera d'ailleurs 4 entités indépendantes jusque-là. À cela se rajoutent des ajustements sur les champs de compétences de certaines entités existantes ainsi que des évolutions de dénominations pour une meilleure compréhension.

Tout cela conduit à la création de 5 postes au cadre d'organisation (CO).

L'[UNSA-Ferroviaire](#) ne peut que se féliciter du dynamisme affiché par la DTIPG ainsi que de la création des 5 postes immédiatement et peut-être d'autres dans un bref délai.

Deux remarques cependant :

- Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) demandent à la Direction de porter une attention particulière à la couverture des postes au cadre d'organisation. Une dizaine de postes ne seraient pas couverts selon la DTIPG. Pour l'[UNSA-Ferroviaire](#), cela peut vite générer des difficultés.
Vos représentants souhaitent que SNCF SA appuie la DTIPG dans la recherche de solutions pour attirer des candidats répondant aux critères souhaités.
- Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) regrettent l'absence de présentation en CSSCT des directions transverses. Cela aurait été nécessaire afin d'effectuer un travail plus approfondi sur le fond du dossier. Ils resteront vigilants quant à l'évolution de ce dossier.



Optim'Services CSP Comptabilité

Pré-information sur le projet d'évolution d'organisation du pôle Acquisition et Assistance Factures Fournisseurs

Retrouvez la déclaration [UNSA-Ferroviaire](#) lue en séance [ICI](#)

Un dossier d'information est présenté aux élus concernant un projet de réorganisation du pôle Acquisition et Assistance Factures Fournisseurs basé au sein du CSP comptabilité de Lyon.

Des enjeux ont été définis par la Direction à partir d'une étude de satisfaction réalisée auprès des fournisseurs et des clients internes qui met en exergue que les prestations proposées par le pôle ne répondent plus à leurs besoins.

La Direction les partage :

- Répondre aux attentes des fournisseurs,
- Satisfaire aux exigences des clients internes,
- Améliorer la qualité de vie au travail des agents.

La Direction précise que l'organisation cible ainsi que ses modalités de mise en œuvre sont en cours de détermination. Ils devront répondre aux objectifs suivants :

- Optimiser, simplifier et standardiser les processus pour garantir une production fluide et optimisée.
- Améliorer les SI pour réduire les anomalies et diminuer le nombre d'interventions nécessaires.
- Mieux répartir les tâches entre les acteurs.
- Améliorer les échanges avec les fournisseurs et les clients internes en simplifiant et standardisant les supports de communication et les réponses types.
- Favoriser la montée en compétences et la polyvalence, ajuster la répartition des tâches pour assurer un traitement transversal des demandes et optimiser les processus.
- Améliorer le partage des indicateurs notamment à travers le management visuel en renforçant les échanges au sein des équipes (irritants, questions, échanges de bonnes pratiques).

À ce jour, au sujet de la situation de l'emploi, la Direction annonce la réalisation d'une évaluation de l'impact du projet sur le cadre d'organisation concerné.

Elle précise que s'il y avait un impact, la démographie serait prise en compte (retraites, mobilités...) en respect des engagements d'Optim'services en matière d'évolution d'organisation, notamment ceux de ne se séparer d'aucun salarié si ce n'est pour donner suite à un départ « naturel » (mobilité ou départ à la retraite...) et de ne pas imposer de déménagement.

Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) pensent que la conclusion telle qu'exposée dans le dossier se traduira, dans les faits, par une réduction de l'effectif.

Les représentants du personnel [UNSA-Ferroviaire](#) sont extrêmement attentifs aux conclusions de l'évaluation de l'impact final sur les effectifs et à leurs conséquences. Ils restent disponibles pour répondre à vos interrogations et accompagner chacun des salariés qui seront impactés.