

Teams, le 23 septembre 2021

### À l'ordre du jour de la réunion plénière :

- Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de la Direction Technique Réseau (DTR)
- Consultation sur le projet de création de la Direction Télécom Unifiée (DTU)
- Information en vue de la consultation du 18/11 sur le projet d'évolution de la DGST

Face à cette succession de consultations sur des réorganisations ou des créations de Directions, nous nous sommes interrogés, en tant qu'élus de CSE des Directions Techniques, quant à la marche à suivre, tant notre « désillusion » est grande face à un manque de réponses sous couvert, quoi qu'on en dise, de l'objectif visé d'atteindre l'équilibre financier en 2024. La séance a été introduite par la déclaration suivante :

« M. le Président,

Nous sommes aujourd'hui, en ce 23 septembre, conviés à cette séance plénière du CSE-DT, au cours de laquelle nous serons soumis à consultation deux énièmes projets de réorganisation : celui de l'évolution de l'organisation de la Direction Technique Réseau, DTR, et celui de la création de la Direction Télécom Unifiée, DTU. Lors des précédents CSE, vous nous aviez consultés aux sujets d'autres réorganisations (FGA, Efficience DGII, DG NUM...). Cette énième pierre à l'édifice dans le projet de construction de la SNCF économique de demain s'apparente plus au rocher de Sisyphe qu'à une clé de voûte dont le but est de solidifier les fondations.

La délégation UNSA ne se fait plus d'illusions quant à l'issue de ces consultations. Nos collègues cheminotes et cheminots non plus. Loin d'être dupe et restant totalement insensible à la rhétorique utilisée, notre délégation UNSA-Ferroviaire regrette les décisions prises par le couple État / Groupe SNCF dans l'unique but d'atteindre l'équilibre financier, en dépit des aspects sécuritaires et humains. Il est d'autant plus regrettable que cette même rhétorique flatteuse pour l'auditoire soit totalement abstraite pour les porteurs de ces projets. Regrettable qu'il leur soit impossible d'éclaircir le sens de certaines phrases reprises dans les documents présentés devant les élus, et qu'ils sont censés avoir étudié. De quoi s'interroger sur le bien-fondé et les réelles motivations de ces projets...

Alors pour imaginer notre ressenti, je me permets de faire l'analogie avec une célèbre symbolique bouddhiste du 7<sup>e</sup> siècle, les 3 singes de la sagesse : le sourd, le muet et l'aveugle.

**Le sourd** : à maintes reprises, notre délégation n'a cessé d'interpeller, d'alerter la Direction sur le volet économique de ces réorganisations.... Aucune réponse favorable à notre demande !

**L'aveugle** : comment imposer un tel projet organisationnel sans avoir au préalable fait une estimation de la charge de travail actuelle et future ? Cette donnée est pourtant capitale dans l'établissement d'un tel projet ! Aveugle également concernant les missions faisant l'objet de renoncements en interne et donc cédées à la sous-traitance. Aveugle quant aux inquiétudes de nos collègues et les

répercussions subies. Comment vont être ciblés et détectés, puis accompagnés les Risques Psycho-Sociaux ? Aveugle quant aux mobilités imposées.

**Le muet** : aucune de nos doléances n'a eu de réponse convaincante. Des actions ont certainement été menées, mais quelles sont-elles ? Pourquoi ces problématiques et points bloquants, entre autres, ne trouvent-ils pas de réponse ? Pourquoi refuse-t-on de citer le terme « plan social » ? Pourquoi ces éléments utiles à l'analyse des données concrètes et nécessaires à un travail coconstruit avec les élus du CSE, ne sont-ils pas communiqués à ces derniers ? Aucun suivi de ces réorganisations au travers de comités de suivi, aucun rapport transmis au CSE, aucun REX communiqué, toujours dans une optique de co-construction.

Pour notre délégation UNSA-Ferroviaire, les consultations à l'initiative du service auraient un tout autre sens, si en amont, elles étaient construites sur une fondation solide et sincère : le dialogue et la transparence ! Or, il n'en est rien ! Elles ont déjà trop pris l'accent du simple monologue... Une formalité... À peine, une formule de politesse numérisée dans un courrier type et totalement impersonnel... Un simulacre afin de vous préserver dans la légalité.

À ce titre, notre délégation s'était fortement posé la question du bien-fondé de notre présence à ce CSE. C'est dire notre exaspération ! Il a été décidé de rester et de siéger à ce CSE. Toujours dans l'espoir, pour ne pas dire l'utopie, d'obtenir des réponses à nos questions et toujours dans l'optique d'un dialogue constructif et en bonne intelligence. En souhaitant, cette fois, que nos remarques soient entendues, qu'il soit répondu à nos questions, celles que se posent nos collègues cheminots et cheminotes. Sachez, M. le Président, que notre délégation se tiendra au plus près d'eux, afin de faire respecter leurs droits au sein de SNCF Réseau. Nous ne laisserons aucun(e) d'entre elles ou d'entre eux seul(e) sur la touche. En siégeant aujourd'hui, nos inquiétudes et nos alertes seront ainsi formalisées, ce qui, je ne le souhaite pas, engagera vos responsabilités et celles de l'Entreprise en cas de drame. Pour conclure, M. le Président, je finirai par cette citation de CSESZ-NEK :

« La tolérance sans dialogue est un euphémisme pour l'indifférence. » »

Matthieu Chabanel, face à ce ressenti, reste convaincu que le dialogue en toute transparence que nous tenons au sein du CSE n'est pas vain.

Pour preuve, les recommandations issues des expertises mandatées par le CSE auprès du Cabinet ORSEU qui participent à l'amélioration des dossiers, notamment la prévention et l'accompagnement humain par le dialogue social que nous avons collectivement.

Mais comme le précise Frédéric Stuner, secrétaire du CSE, « Le dialogue social ne peut qu'être acté. Nous sommes effectivement écoutés sur certains sujets, mais nous aimerions avoir des retours d'expérience sur la prise en compte réelle de nos recommandations et de leurs effets » ».



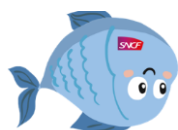
**Sur le projet d'évolution de la DTR, en raison des questionnements posés, le CSE émet un avis défavorable sur ce dossier à l'unanimité.**

« - L'externalisation de plus en plus importante de tâches par surcroît d'activité, mais aussi par manque de ressources et de compétences, interroge sur la capacité de l'Entreprise à fidéliser ses ressources et à adapter leurs compétences aux besoins actuels et à venir. Cette problématique a déjà été maintes fois remontée, mais à ce jour, aucune réponse satisfaisante n'a été apportée. Les élus du CSE s'interrogent sur les moyens réels mis en place par la Direction pour fidéliser le personnel et ainsi réduire la fuite des compétences, l'appel à la prestation externe et la réduction du turnover, en parallèle des difficultés de recrutement constatées aujourd'hui au sein des équipes.

- La prévention n'a pas été au cœur de la conduite de projet. Les élus ne peuvent que noter l'absence d'analyse des impacts potentiels sur les risques psychosociaux auxquels le personnel peut être exposé dans le cadre d'un projet de réorganisation d'ampleur modifiant l'organisation, les processus et les circuits décisionnels dans lesquels est réalisée leur activité.

- Ce projet s'est inscrit dans une dimension collective avec la mise en place de groupes de travail dès la phase de réflexion en amont de ce projet afin d'identifier les axes d'amélioration potentiels de l'organisation en place. Les élus du CSE regrettent toutefois la restriction de ces groupes de travail à des fonctions managériales et le manque d'interaction avec les représentants du personnel (CSE et CSSCT). Cela a abouti à un niveau d'information hétérogène selon le niveau hiérarchique qui rend difficile la compréhension du projet pour une partie du personnel et donc une adhésion moins importante à celui-ci du fait de nombreuses interrogations...

Enfin, les élus du CSE demandent la mise en place d'un suivi de ce projet, au-delà de la poursuite des groupes de travail, avec une interaction plus importante entre les groupes de travail et les instances représentatives du personnel et un accent sur le suivi des facteurs de risques psychosociaux. Ceci pourrait se traduire par la mise en œuvre d'une commission de suivi ad hoc réunissant différents acteurs (Direction, CSE, CSSCT, préventeurs, etc.). Les élus demandent un retour d'expérience exhaustif lors des points clés du projet, à chaque jalon du déploiement. Les données doivent être analysables. »



**Pour le projet de création de la Direction Télécom Unifié (DTU), même si les élus reconnaissent que l'organisation matricielle et le regroupement des compétences télécoms devraient toutefois faciliter une meilleure gestion des compétences avec l'appui des outils déjà mis en œuvre (GPCE) et le relais du management intermédiaire..., le CSE vote contre ce projet**

« Les élus constatent l'incapacité de la Direction à rassurer le management de proximité qui rencontre des difficultés dans la gestion opérationnelle des équipes au regard des demandes qui leur sont faites et de l'arbitrage nécessaire du fait d'un nombre important de projets à réaliser et de ressources contraintes. Il convient de leur apporter une réponse pragmatique dans les plus brefs délais.

De plus, les élus remontent la crainte d'un déménagement pour une partie des équipes du fait de la volonté de faciliter les interactions (ex. : équipes de Saint-Denis et Gare du Nord). Ce sujet doit pouvoir être abordé pour lever les incertitudes. La Direction ne peut ignorer l'importance de son lieu de travail pour un salarié.

Enfin, les élus du CSE demandent la mise en place d'un suivi de la mise en œuvre de ce projet, au-delà de la poursuite des groupes de travail, avec une interaction plus importante entre les groupes de travail et les instances représentatives du personnel et un accent mis sur le suivi des facteurs de risques psychosociaux. Ceci pourrait se traduire par la mise en œuvre d'une commission de suivi ad hoc réunissant différents acteurs (Direction, CSE, CSSCT, préventeurs, etc.).


Une fois de plus, les élus du CSE exigent que des retours d'expérience soient faits autant que de besoin à chaque phase de mise en œuvre du projet. »

**Pour les élus CSE, au regard de tous ces dossiers, des points en suspens demeurent et seront à nouveau questionnés lors des prochains CSE :**

- Quelles sont les économies réelles sur les charges ?
- Quel est l'objectif d'économie chiffré en termes d'OPEX & CAPEX ?
- Comment mesurer l'efficacité de la mise en place de ces nouvelles organisations ?
- Quels sont les renoncements par service dans le programme global d'efficacité ?
- Y a-t-il eu une matrice de transfert de méthode de travail ?
- Où sont les REX et résolutions des problèmes des réorganisations précédentes ?

Si vous souhaitez nous adresser des questions ou nous faire part de vos suggestions : [csed@unsa-ferroviaire.org](mailto:csed@unsa-ferroviaire.org)  
Si vous souhaitez consulter nos informations en ligne : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

**J'adhère à l'UNSA !**

	Nom: .....
	Prénom: .....
	Direction: .....
	Adresse Pro: .....
	Collège: .....
	Tél: .....
A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !	
Mail: .....	

Fédération UNSA-Ferroviaire  
56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS  
Tél: 01 53 21 81 80 . [federation@unsa-ferroviaire.org](mailto:federation@unsa-ferroviaire.org)

