

Teams, le 21 octobre 2021

À l'ordre du jour de la réunion plénière, plusieurs consultations et une pré-information :

- **Projet d'évolution de la fonction Sécurité à SNCF Réseau (DSSR, DSOP & DGEX),**
- **Projet d'évolution de la DGST,**
- **Pré-information sur le projet de mise en place d'espaces dynamiques de travail à la DG NUM,**
- **Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.**

Projet d'évolution des fonctions Sécurité DSOP/DSSR DSOP/DGEX de SNCF Réseau

Le cabinet ORSEU présente l'expertise sur ce projet, dont le but est de redonner de la visibilité et recentrer dans une même unité les missions sécurité par risque.

L'analyse souligne :

- L'absence de véritable accompagnement des acteurs RH avec un impact direct sur les conditions de travail par manque de visibilité des rares postes ouverts et un défaut d'information sur la chronologie des étapes liées aux suppressions de postes,
- Un manque d'analyse et de visibilité de la charge de travail et de son évolution au regard des personnes interrogées,
- Les tensions plus importantes par manque d'information sur les postes supprimés en 2022 (69 postes supprimés à l'horizon 2024).

Le rapport d'expertise ORSEU est incomplet, car aucun entretien avec les agents dont le poste est supprimé n'a été effectué.

- Aucune réponse habituelle sur les objectifs économiques attendus sur cette réorganisation ainsi que sur toutes celles présentées depuis des mois

L'intervention d'une élue, confrontée avec son équipe à une suppression de poste, témoigne de son manque de perspective et d'accompagnement.

Même s'il nous est confirmé que toutes les personnes dont les postes sont supprimés sont accompagnées, ce témoignage illustre le manque de prise en compte des RPS. Mme Anne BOUCHER s'engage à regarder de près ce qu'il est possible de mettre en place pour améliorer cette prise en compte et Mme DAEFFLER, de son côté, nous assure qu'elle étudiera avec la DQS ce qu'il est possible de faire en termes de RPS.

➔ À l'issue de la présentation du rapport ORSEU, il est voté **CONTRE** ce projet d'évolution et **POUR** l'avis émis par les élus UNSA-Ferroviaire

« Le présent avis est basé sur les documents remis en séance, les échanges, les travaux des élus du CSE et des commissions ainsi que sur le rapport d'expertise du cabinet ORSEU restitué ce jour.

En préambule, les élus s'opposent à la suppression de 18 postes associée à ce projet (7 au 1^{er} janvier prochain, 7 en 2022 et 4 en 2023). Dans un premier temps, au regard du rapport de l'expert, il semble que le constat réalisé sur la charge de travail relève des dysfonctionnements existants (postes vacants, départs non remplacés, report de charge, etc.). Par ailleurs, les élus du CSE relèvent l'absence d'étude de l'analyse de la charge de travail et de son évolution dans le cadre du projet. Cet outil représente un instrument indispensable pour s'assurer de l'impact du projet sur la charge de travail et pour garantir les conditions de travail dans lesquelles sera réalisée l'activité. Ainsi, il pourrait rassurer les élus sur l'adéquation du projet avec les réalités présentes sur le terrain et avec leurs besoins.

Dès lors, les élus du CSE s'interrogent sur la capacité de ce projet à répondre à l'ensemble des problématiques identifiées ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail du personnel relevant des fonctions Sécurité de la DSOP.

En matière de conduite du changement, les élus notent la volonté de la direction d'inscrire ce projet 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 visant à améliorer l'organisation en place. Toutefois, les élus du CSE regrettent la restriction de certains groupes de travail à des fonctions managériales et l'intégration tardive des opérationnels dont la connaissance aurait permis de préciser les constats et attentes. Dès lors, les élus constatent une adhésion significative au projet de l'effectif concerné pour ce qui concerne l'évolution de l'organisation, mais aussi les interrogations soulevées quant aux suppressions de postes en contradiction avec les situations de surcharges constatées. À ceci, les élus remarquent les interrogations, relevées lors des entretiens, relatives aux évolutions culturelles du fait des transferts entre directions (DSOP, DGEX et DSSR), plus ou moins proches du terrain, qui demanderont un temps d'adaptation et de création des nouveaux collectifs de travail.

La volonté de regrouper les équipes va générer des mobilités géographiques, sources d'allongement des temps de transport pour certains, ainsi que l'adaptation à de nouveaux aménagements des espaces de travail pour l'ensemble de celles et ceux qui rejoindront le campus de Saint-Denis.

L'impact RPS est sous-estimé et l'étude économique des évolutions prévues n'est pas reprise dans le dossier.

Enfin, les élus du CSE et de la CSSCT 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.). »



Projet d'évolution de la DGST

La DGST nous présente son ambition ainsi que son projet de regroupement et d'optimisation des ressources afin de clarifier l'organisation et de s'inscrire dans le modèle économique de SNCF Réseau.

Il nous est indiqué qu'un accompagnement RPS sera mené par un cabinet extérieur à partir de décembre 2021, avec une méthode identique à celle mise en œuvre pour les Directions Techniques. Néanmoins, cinq suppressions de postes niveau CS sont encore à déplorer à la suite du rapprochement des services. Des réunions avec les salariés concernés seront organisées.

→ Beaucoup de questions ont été posées par les élus UNSA-Ferroviaire suivies de réponses pas toujours satisfaisantes :

- Quid de la matrice de transfert de charge manquante à ce jour ?
- Alerte de notre part sur l'accompagnement des agents en temps partiels et ceux dont les postes sont supprimés.
- Pas de COSEC dédié.
- Pas de communication du REX Nouvel R.

Encore une fois, les éléments de réponses apportées restent sur la forme plus que sur le fond et ne nous rassurent pas. À l'issue de cette présentation et de la déclaration de l'UNSA qui a suivi, les élus UNSA-Ferroviaire votent CONTRE cette réorganisation.

« M. le Président, les dossiers se suivent et se ressemblent. L'avis du CSE est celui de la CSSCT dans le sens où des éléments, comme la matrice des transferts, ne sont pas connus à ce jour. Le CSE ne peut pas se satisfaire d'un dossier de productivité avec des suppressions de postes

La réorganisation censée pallier les dysfonctionnements à la suite de la mise en œuvre de Nouvel 'R n'a tenu compte d'aucun REX présente »

Pré-information sur le projet de mise en place d'espaces dynamiques de travail à la DG NUM (Direction Générale Numérique) sur le Campus Rimbaud

Les lignes directrices du projet mettent en avant le développement d'espaces accueillants pour répondre aux nouveaux modes de travail, dont le télétravail et l'optimisation des espaces, l'objectif clairement affiché étant de rendre des m² pour une réduction des coûts de location immobilière.

→ À toutes les questions posées, les élus UNSA-Ferroviaire notent que des arbitrages restent à faire avec les managers, que 10 % des espaces collaboratifs sont prévus en plus alors qu'il n'y aura que 1 à 2 % de bureaux individuels...

Loin d'être naïfs, les élus garderont un œil vigilant et sagace sur la mise en place de ce projet et son impact sur la vie au travail des agents ainsi que sur les besoins réels et supposés des principaux intéressés tels qu'ils nous ont été présentés.

La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Le plan de développement des compétences prévoit une embauche de 20 essayeurs.

Le nombre croissant de démissions des essayeurs vers des entreprises privées confirme l'existence d'un malaise sur ces métiers et inquiète les élus UNSA-Ferroviaire.

La dernière commission Formation souligne que des réponses positives ont été apportées par les RH, cependant des points restent en suspens :

- Peu d'accroissement des formations en distanciel,
- Manque de visibilité entre le code de la formation adaptée et les besoins des agents,
- Seules les nouvelles formations et celles les plus demandées sont listées (ex : formation BIM non citée),
- Pas d'heures sur les dispositifs promotionnels et les reconversions,
- Le peu de formations éco conception existantes est uniquement centré sur les projets alors qu'il s'agit d'un des piliers essentiels de « Tous SNCF ».

Au vu de tous ces points, les élus UNSA-Ferroviaire s'absentent.

Vous connaissez des agents en difficulté ou êtes vous-même confrontés à une situation délicate, voire difficile ?

Vous hésitez à en parler ou vous ne savez pas comment en débattre ?

→ Vos élus UNSA CSE DT sont disponibles et à votre écoute dans le respect de l'anonymat. N'hésitez pas à les solliciter.

Si vous souhaitez nous adresser des questions ou nous faire part de vos suggestions : csedt@unsa-ferroviaire.org

Si vous souhaitez consulter nos informations en ligne : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

J'adhère à l'UNSA !

CONTRACTUELS **Efficace** Service public **Savoir-faire**
EXPERTISE Carrières **Responsable**
Hot-Line Juridique **Autonome**
MÉTIER **STATUT**
Filières **Syndicat de service**

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

Nom:
Prénom:
Direction:
Adresse Pro:
Collège:
Tél:
Mail:

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



UNSA-FERROVIAIRE SNCF RESEAU