



CSE SNCF SA

13, 14 et 15 décembre 2021

SOMMAIRE

	DIRECTION DE L'IMMOBILIER ♦ Schéma directeur tertiaire IDF pour SNCF SA ♦ Projet de transfert du magasin d'approvisionnement en titres de transport (MATT) de SNCF Voyages vers SNCF Immobilier	P 3 P 4
	PRODUCTION COMPTABLE ♦ Projet de déménagement des équipes Optim'services Production Comptable de Lyon	P 5
	POLITIQUE SNCF SA ♦ Plan de développement des compétences SNCF SA 2022 ♦ Transfert et évolution de la direction internationale groupe de SNCF Voyageurs à SNCF SA ♦ Évolution de certaines modalités du dispositif de départ volontaire boosté	P 6 P 7 P 8
	SÛRETÉ FERROVIAIRE ♦ Présentation des enjeux de la direction de la Sûreté	P 9
	SERVICES MÉDICAUX ♦ Nomination d'un médecin du travail aux cabinets médical de LILLE ♦ Nomination d'un médecin du travail aux cabinets médicaux de Chambéry/Annecy et Grenoble	P 10 P 11
	PAIE ET PRESTATIONS ADMINISTRATIVES ♦ Évolution de l'organisation des équipes FC Famille dans le cadre du projet Mes Facilités de Circulation Dématérialisées	P 12
	DIRECTION DES FINANCES ♦ Projet programme HORIZON	P 13
	Élus UNSA-Ferroviaire : une équipe à votre écoute	P 14





Extrait de la déclaration liminaire

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus, Mesdames, Messieurs,

Ne m'appellez plus jamais GPU...

Ce qui pourrait ressembler à une chanson d'un vieux chanteur réac est devenue, non plus une réflexion, mais une certitude du côté de l'**UNSA-Ferroviaire**.

La Direction n'a pas entendu la colère cheminote gronder face à la mobilisation des salariés devant le siège du Groupe le jour de notre Table Ronde. Il n'y a eu encore cette année aucune Augmentation Générale des Salaires.

Si le fruit de cet accord trace des perspectives pour les années à venir et ça jusqu'en 2024, il ne demeure pas moins que, pour l'**UNSA-Ferroviaire**, le compte n'y est pas. Pas d'Augmentation Générale des Salaires (AGS) : **c'est inacceptable**. De plus les cadres sont, encore une fois, les grands oubliés de cette Négociation Salariale !

Selon l'agence IRI France, l'inflation sur tous les produits est incontestable : tout augmente.

Vous avez là, Madame la Présidente, en substance, le fruit des échanges que nous avons eu en Bureau Fédéral (instance de gouvernance de notre Organisation Syndicale), qui a malgré tout abouti à la décision de signer ces Négociations Salariales, dans l'intérêt des cheminots : un tient vaut mieux que deux tu auras... La Sagesse populaire rejoint celle de l'**UNSA-Ferroviaire**.

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

Nomination de nouveaux élus dans la commission SSCT

À l'été 2021, l'**UNSA-Ferroviaire** signait le nouvel avenant accord CSE SA SNCF.

Cet accord comporte de nombreuses évolutions et notamment:

- La création d'une CSSCT spécifique à e.SNCF, qui compte aujourd'hui plus de 1000 salariés. Celle-ci vient s'ajouter aux 3 CSSCT existantes : Sûreté, Optim'services et Directions Transverses.
- L'augmentation du nombre de membres de CSSCT afin de faire face à la technicité et à la multiplicité des sujets abordés (passage de 23 membres aujourd'hui à 29 membres, tous élus du CSE).
- L'augmentation du nombre de représentants de proximité (RPX) conditionnée à un maillage territorial plus efficient.
- Un rôle élargi et une place accrue accordés aux représentants de proximité (RPX) : participation aux évaluations des risques psycho-sociaux.
- La mise à disposition de formations à l'attention des élus intéressés notamment sur les sujets économiques propres à SNCF ou sur des aspects juridiques. Des formations thématiques seront également proposées (exemples : handicap, éthique, ...).
- Un rôle conforté pour les élus référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » au sein des CSSCT.

Pour l'**UNSA-Ferroviaire**, cela signifie plus de représentants à votre écoute !

Retrouvez la liste de vos représentants UNSA-Ferroviaire dans les commissions SSCT [ICI](#)





Au cours de ce CSE, il est présenté aux élus le schéma directeur tertiaire IDF pour notre SA.

Il s'agit de la stratégie que met en place l'entreprise en matière d'occupation des espaces de travail au regard de la généralisation du télétravail et de ses impacts sur les occupations immobilières.

La réflexion globale en cours de construction au niveau de l'Ile-de-France va se développer sur 5 à 6 années sur toutes les SA concernées.

L'ambition est d'économiser des surfaces inutiles car sous-utilisées et de développer des surfaces collectives.

L'enjeu est économique par la réduction induite de loyers et des coûts énergétiques.

Outre cet enjeu, la direction souhaite développer des espaces de travail qu'elle définit comme adaptés au mieux aux nouveaux besoins des salariés : échanges informels, réunions managériales, réunions restreintes de réflexion, moments de détente, ... et aux postures individuelles telles que téléphoner, s'isoler pour réfléchir, échanger avec un collègue, ...).

Cela signifie donc le passage en espaces dynamiques, autrement dit **en bureaux non attribués**. Le calcul des m2 se fera sur la base maximale de **7 postes pour 10 personnes**.

Les entités de la SNCF SA concernées en 2022 et leur nouvelle localisation :

Entités	Localisation actuelle	Localisation future	Passage en espaces dynamiques
Entités Siège	ÉTOILES	ÉTOILES	Pour tout ou partie
Équipes RH, Finances et DPML	WILSON	ÉTOILES	OUI
Équipes DFT	RÉSEAU	ÉTOILES	OUI
Équipes Optim'Services	CAMPRA/ÉTOILES et l'équipe du CARRT à WILSON	ACROBATES	OUI
Équipes Optim'Services	WILSON hors CARRT	CAMPRA	NON (1 poste par personne)
Équipes SNCF Immobilier	RIMBAUD Bâtiment 4	RIMBAUD Bâtiment 3*	OUI
Direction des Achats	CAMPRA	CAMPRA	OUI

*Un relogement temporaire des équipes SNCF immobilier est à l'étude afin d'enclencher les travaux du Bât3/Bât4.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** ont émis de nombreuses réserves sur ce projet notamment sur l'aspect Flex Office (appelé pudiquement par la direction « espaces dynamiques ») qui remet en cause l'attribution d'un bureau personnel et qui accentue la déshumanisation.

Vos élus ont posé de nombreuses questions que vous pouvez retrouver dans la déclaration **ICI**

La direction affirme que la logique économique est assumée face à une composante télétravail exacerbée et accélérée durant la crise sanitaire. Nous apprenons que :

- les entités WILSON ont toutes vocation à quitter WILSON car le bail va être résilié.
- qu'en fonction des contraintes des besoins des services et de leur sensibilité, une adaptation et/ou un accompagnement sera réalisé. « Rien n'est préfixé en termes d'aménagement des espaces et il faut qu'il y ait une plus-value pour les salariés. » déclare la direction.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** demandent qu'une Commission économique soit réunie et qu'un travail soit réalisé avec les CSSCT des périmètres concernés en amont de l'information préalable à consultation (Info prévue en Fev/Mars 2022 - Consult en avril 2022) afin de prendre en compte les points de vue des salariés.

Si vous êtes concernés par ce projet, n'hésitez pas à partager avec vos élus **UNSA-Ferroviaire** vos attentes et questionnement.



Projet de transfert du magasin d'approvisionnement en titres de transport (MATT) de SNCF Voyages vers SNCF Immobilier

Après une présentation, au titre de l'information préalable, le 17 novembre 2021, la Direction de l'entreprise consulte le 14 décembre 2021 les élu(e)s du CSE de la SA SNCF sur le dossier du projet de transfert du MATT de SNCF Voyages vers SNCF Immobilier.

Pour rappel, le MATT (Magasin d'Approvisionnement en titres de transport) est une plateforme logistique pour toutes les activités SNCF :

- Entreposage, reconditionnement et expédition ;
- Fabrication des titres de transport pour Transilien.

Le site et le bâtiment qui hébergent cette activité ont été vendus à la ville de Pantin. Cela oblige une libération des lieux courant 2022.

Le dossier nous apprend que cette activité décroît, depuis plusieurs années, d'environ 10% par an en raison de la digitalisation croissante des titres de transport. Sur ce constat, un audit a été réalisé par le pôle performance de Voyages au 1^{er} semestre 2020.

Il en est ressorti que cette activité présente des intérêts notables pour l'entreprise :

- Plusieurs dizaines de milliers de titres sont traités par an malgré la baisse des formats ATB ;
- L'activité porte sur 350 produits ;
- Le fonctionnement opérationnel est de bonne qualité et apprécié.

La Direction a donc confirmé la baisse de l'activité des titres de transport sauf pour les compagnies étrangères mais la nécessité de maintenir l'entité. La Direction a évoqué un futur partenariat avec GEOPART dans le but de capter de l'activité supplémentaire pour maintenir, à long terme, l'activité du service.

En l'état, l'équipe du MATT composée de 13 personnes est transférée avec ses activités et ses compétences sont conservées. Le transfert des agents du MATT se traduit par une modification de rattachement administratif et hiérarchique de SNCF Voyages à SNCF Immobilier – Environnement de travail de la Direction Immobilière IDF.

L'**UNSA-Ferroviaire** prend acte qu'il y aura un examen pour faire évoluer le modèle de facturation et un travail avec un moindre stock afin d'adapter l'activité.

L'**UNSA-Ferroviaire** note une absence de productivité sur le personnel mais un changement hiérarchique et géographique. L'accompagnement des agents apparaît adapté avec la mise en œuvre du GRH00910 ainsi que d'une évaluation RPS lors de la mise en œuvre du changement de site. L'**UNSA-Ferroviaire** regrette toutefois que l'entreprise refuse la mise en œuvre du GRH00281 pour certains salariés même si cette évolution ne génère pas de suppressions de postes.

L'**UNSA-Ferroviaire** a obtenu qu'un nouvel examen du sujet soit réalisé en CSSCT des Directions Transverses à l'issue du déménagement afin de s'assurer que l'évolution est bien vécue de la part des agents.

L'**UNSA-Ferroviaire** insiste sur la prise en compte des difficultés que les agents pourraient rencontrer lors des nouveaux trajets domicile-travail et demande un accompagnement spécifique des agents en difficulté.

Après échanges, une majeure partie des salariés concernés sont favorables au projet, l'**UNSA-Ferroviaire** vote, de ce fait, favorablement cette évolution.





Direction Production Comptable

Projet de déménagement des équipes Optim'services Production Comptable de Lyon

Ce dossier arrive au CSE en pré-information. Les étapes suivantes seront une information au CSE du 25 janvier 2022 puis une consultation dans les mois suivants.

À ce stade, les élus sont informés que le schéma directeur tertiaire de SNCF IMMOBILIER ne prévoit pas le renouvellement du bail externe du Campus Anthémis qui arrive à échéance en juillet 2022.

Les équipes de la Comptabilité Fournisseurs de Lyon sont donc concernées par une relocalisation avec pour projet d'intégrer des espaces de travail de la tour INCITY.

Afin de préparer et mettre en œuvre ce déménagement, une équipe projet va être constituée avec des représentants d'Optim'Services et de SNCF IMMOBILIER.

La définition des espaces de travail cibles prendrait en compte la nécessité d'avoir les équipes réunies sur un seul plateau de travail (open space) avec un bureau par salarié ainsi qu'un espace de travail dédié à l'activité courrier du pôle Acquisition, comme actuellement.

La direction prévoit lors de la préparation et de la mise en œuvre du déménagement que les équipes soient associées. Des visites sur site pour visualiser les nouveaux espaces de travail seront organisées.

Il est prévu un accompagnement en lien avec la médecine du travail, de façon à :

- Prendre en compte toutes les situations individuelles et collectives,
- Limiter les risques psychosociaux.

La direction prévoit la mise en œuvre d'aménagements de postes, en particulier pour les salariés relevant du statut de travailleur handicapé, en lien avec la médecine du travail et la correspondante Handicap et Emploi.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** se tiennent à votre disposition pour remonter vos interrogations auprès de la Direction.





La Direction présente les orientations Formation de SNCF SA pour 2022.

Même si l'**UNSA-Ferroviaire** peut regretter la disparition des examens, vos élus ont souhaité partager avec vous les différents dispositifs existants :

- les dispositifs passerelle

Ce sont des dispositifs qui sont activés pour favoriser la reconversion interne entre sociétés.

- La Sûreté est, avec e.sncf, l'un des deux chantiers prioritaires du programme Solidarité Emploi. Quinze reconversions internes vers ce secteur sont attendues pour 2022 afin de couvrir les besoins d'opérateurs principalement en Ile-de-France, Rhône Alpes, Provence Alpes Côte d'azur et Grand Est.
- Le dispositif Passerelle Achat a pour but d'accompagner la reconversion interne de salariés vers des postes d'acheteurs confirmés en établissement. Il s'adresse à tout agent du collège cadre ou de qualification E voulant intégrer le métier Achat.

- les dispositifs promotionnels

Ces dispositifs permettent d'acquérir un diplôme pour évoluer au sein de son métier d'origine ou en changeant de filière, vers un poste de qualification supérieure.

- Le programme Développeurs chez e.sncf, ouvert à tous : un dispositif de formation longue «Développeur» est mis en place pour permettre à des agents de qualification B, C ou D d'obtenir un diplôme de niveau Bac+2 de Développeur Web & Web mobile. Tout agent d'Exécution ou de maîtrise qualification D peut candidater au programme.
- Le dispositif promotionnel Up to IT, ouverts à tous les agents de qualification E, vise à obtenir un diplôme de niveau Bac+5.
- Le Bachelor Immobilier « Facility Management » pour professionnaliser la filière Environnement de travail s'adresse aux salariés de SNCF Immobilier des collèges Exécution et Maîtrise, titulaires d'un Bac +2 ou présentant un dossier de demande de validation des acquis pour obtenir l'équivalence à un Bac +2.
- Le Bachelor Rh, pour accompagner l'évolution des métiers RH.
- Les dispositifs Mycènes et ESCF, pour les métiers de la finance.

Vos élus **UNSA-Ferroviaire** sont à votre écoute pour vous renseigner sur ces dispositifs.

La direction fait ensuite un point sur les entretiens professionnels :

Pour rappel, la loi Avenir du 5 septembre 2018 prévoit que chaque salarié bénéficie au minimum d'un entretien professionnel tous les deux ans sur une période de 6 ans, et d'au moins une formation non obligatoire. En cas de non-respect, l'entreprise doit verser des droits correctifs d'un montant de 3000 euros par salarié concerné à la caisse des dépôts et consignations. Cette dernière reverse les sommes collectées directement sur les comptes personnels de formation des salariés concernés dans la limite du plafonnement légal du CPF (5000 euros en règle générale, 8000 euros pour les salariés les moins qualifiés).

L'**UNSA-Ferroviaire** a souvent alerté l'entreprise lors de différentes instances sur le risque financier du non-respect de la législation. Le versement correctif pour la seule SA SNCF s'élève à plus de 3 millions d'euros pour la période écoulée. Un vrai scandale pour vos élus **UNSA-Ferroviaire** qui réclament un vrai plan d'actions sur le sujet basé notamment sur la philosophie des Entretiens Professionnels.





Transfert et l'évolution de la direction internationale groupe de SNCF Voyageurs à SNCF SA

La Direction de l'entreprise a présenté aux représentants du Comité Economique et Social (CSE) de la SA SNCF, à la séance du 17 novembre 2021, au titre de l'information préalable, le dossier du transfert et l'évolution de la direction internationale groupe de SNCF Voyageurs à SNCF SA.

Le 15 décembre 2021, le dossier est de nouveau présenté aux représentants du CSE de la SA SNCF au titre de la consultation.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** ont réitérés leur regret que ce projet n'ait pas été discuté en Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail des Directions Transverses dont vont dépendre les salariés concernés par ce transfert.

Pour rappel, il existe aujourd'hui au sein des SA SNCF, SA SNCF Voyages et SA SNCF Réseau des directions qui s'occupent de sujets internationaux parfois circonscrits à l'Europe et parfois allant au-delà des frontières de l'Europe. Compte tenu des évolutions du Groupe, une mission a été menée pour examiner les objectifs poursuivis par ces diverses directions et étudier leur meilleur positionnement au sein du Groupe.

Dans le nouveau schéma, la Direction est rattachée au cabinet de la Présidence (SA SNCF) et non plus à la SA SNCF Voyageurs. Le projet décrit la transformation de cette structure comme s'inscrivant dans la stratégie du Groupe avec un rôle moins interventionniste et des missions qui évoluent et se résument en 3 points :

- Participer au rayonnement de la filière ferroviaire française à l'international en cohérence avec les objectifs diplomatiques de l'État français et les intérêts du Groupe SNCF.

À ce titre, SNCF avait été très impliquée sur une ligne au Maroc. IL est probable que ce pays relance une nouvelle demande. Par ailleurs, d'autres projets pourraient émerger également en Afrique.

- Appuyer les parties prenantes internes par de la veille sur l'actualité et les innovations, des benchmark/études de marché et prospective, la mise en place et la gestion d'accords de coopération.

Cette mission porte notamment sur le suivi de ce qui se fait dans les autres pays (ex : gestion du ferroviaire pendant les JO de Tokyo).

- Participer aux missions protocolaires et relations SNCF / entreprises ferroviaires étrangères hors business. Il s'agit là d'être la caution de l'excellence ferroviaire française.

Le cadre se réduit donc puisque cette Direction ne porte plus les appels d'offres internationaux.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** notent qu'après avoir quitté l'EPIC SNCF en 2017, la Direction internationale revient au sein du giron de SNCF SA. Toutefois, ils déplorent qu'au fil des transferts, un **appauvrissement conséquent des effectifs ait été réalisé. Ce dernier transfert réduit lui encore de manière drastique les effectifs de cette Direction.**

Vos élus **UNSA-Ferroviaire** insistent sur le fait que les salariés sans poste puissent bénéficier d'une vraie perspective de point de chute, comme le Directeur s'y était engagé lors de la présentation du projet au titre de l'information. Ils demandent que les salariés puissent bénéficier d'un suivi de la part des CSSCT compétentes.

Compte-tenu des nombreuses réductions de postes et du volet social peu élogieux, déjà dénoncé en CSE de la SA Voyageurs, **UNSA-Ferroviaire** votera **CONTRE** ce projet.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** réservent un accueil chaleureux aux salariés qui rejoignent notre SA et sont à leur écoute autant que de besoin.





Évolution de certaines modalités du dispositif de départ volontaire boosté (dispositif spécifique SNCF SA)

Pour rappel, le **GRH00281** « Cessation de fonction des agents du cadre permanent – Départ Volontaire » s'applique aux cinq sociétés SNCF. Il est reconduit à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024.

C'est un dispositif qui autorise les **salariés du cadre permanent** appartenant à des établissements et à des catégories d'emplois comportant des excédents d'effectifs induits par des mesures d'adaptation et d'évolution de l'emploi à **cesser volontairement leurs fonctions**.

Il prévoit que chaque société peut l'articuler et l'abonder avec un **dispositif spécifique** en fonction de ses enjeux emploi propres. Chaque société détermine ainsi les conditions et les modalités d'application dans un document dédié.

Dans ce cadre, le dispositif **spécifique** SNCF SA, applicable au 1^{er} janvier 2022 pour un an, vient en complément du référentiel « socle ». Il est adapté sur 2 aspects :

- Simplification de l'attribution de l'indemnité spécifique

Le GRH00281 prévoit que l'indemnité soit calculée selon deux périodes (deux moitiés) **entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge pivot**. SNCF SA propose que chaque moitié soit bonifiée de **6 mois d'indemnité spécifique** soit :

- 24 mois de salaire de référence (18 mois du socle GRH 0281 + 6 mois spécifique SA) pour la 1^{ère} moitié,
- 18 mois de salaire de référence (12 mois du socle GRH 0281 + 6 mois spécifique SA) pour la 2^{ème} moitié.

- Mise en place de l'indemnité spécifique après l'âge pivot

SNCF SA propose une indemnité spécifique de 6 mois pour les salariés qui ont atteint l'âge pivot et qui n'ont pas l'ensemble des annuités pour un taux plein de pension, soit un total de 12 mois d'indemnités (6 mois du socle GRH 0281 + 6 mois du spécifique SA).

Les autres dispositions spécifiques restent inchangées notamment sur les indemnités avant l'ouverture des droits à la retraite.

	Plus de 10 ans et moins de 15 ans	Date de départ	6 mois	1 ^{ère} moitié	2 ^{ème} moitié	Au-delà de l'âge pivot
GRH 0281	De 12 à 23 mois	24 mois	18 mois	18 mois	12 mois	5 mois
SNCF SA dispositif spécifique 2017-2021	De 12 à 36 mois	36 mois	36 mois	26 M 24 M 22M	14 M 13 M 12 M	5 mois
SNCF SA Dispositif spécifique 2022	De 12 à 36 mois	36 mois	36 mois	24 mois	18 mois	12 mois si taux plein non atteint 5 mois si taux plein

L'**UNSA-Ferroviaire**, même si ce GRH00281 boosté apporte un petit plus en cas de départ volontaire, dénonce le manque de visibilité quant au nombre de personnes ayant accès à ce dispositif et le verrou mis sur certaines entités opérationnelles telles qu'Optim' qui considère qu'il n'y a aucune suppression de postes, juste du non-remplacement de personnes et ainsi s'exonère de l'application du dispositif.



Lors du CSE de décembre, le nouveau directeur de la sûreté, Xavier ROCHE, arrivé le 1^{er} octobre en remplacement de Christophe MERLIN, présente aux élus les enjeux de la direction de la Sûreté. Il précise que même s'il n'est pas encore au point sur tout, il a une vision stratégique validée par le Président FARANDOU.

En préambule, Xavier ROCHE rappelle que malgré la crise sanitaire, l'activité de la sûreté reste soutenue avec un panorama de délinquance qui reste fort et qui a évolué dans sa nature.

Il fait ensuite un point bilan :

- L'effectif s'élève à 3000 dont 2800 opérationnels.
- Un peu plus de 100 000 procès-verbaux ont été dressés dont 20 000 pour non-port du masque.
- Il y a une recrudescence de port d'arme prohibé qui représente 20% des interpellations.
- Depuis 2019, une augmentation de 34 % d'objets abandonnés a été constatée, ce qui représente près de 500 000 minutes perdues d'où un impact fort sur les circulations.

Le directeur conforte le service comme principal fournisseur Sûreté pour les sociétés du groupe et également pour les sociétés entrantes. Il déclare que, dans le cadre de la concurrence, la sûreté doit pouvoir se positionner comme prestataire et qu'il pourrait être envisagé des appels d'offres distincts lors d'ouverture à la concurrence (un transporteur et un Sûreté).

Il souhaite donner à la direction de la Sûreté, un rôle de direction fonctionnelle auprès des filières. Pour lui, l'accroissement de l'insécurité fournit du travail pour tous et l'État n'ayant plus les moyens, il faut maintenir un haut niveau et faire évoluer les interfaces avec les forces régaliennes.

Xavier ROCHE veut, pour cela, positionner le service sur le marché face aux sécurités privées. Il se demande dans quelle mesure il est possible de s'appuyer sur celles-ci. Une réflexion est également menée pour traiter désormais directement avec les Autorités Organisatrice en termes de contrat sûreté.

Il rapporte le souhait du président FARANDOU de préserver les moyens de la sûreté. Dans ce cadre, un travail doit être mené sur :

- le maintien des effectifs et des compétences,
- le cursus d'un agent SUGE de l'embauche à la retraite,
- l'aspect salaire, rythme de travail et la qualité de vie au travail,
- le développement des moyens numériques.

Xavier Roche veut avoir une vision globale sur la trajectoire des efforts à produire et des moyens ou leviers à choisir.

Face à l'accroissement de l'insécurité, il entend que la réponse opérationnelle soit adaptée. À ce titre, une réflexion est en cours au sujet de l'armement afin de doter les agents d'arme intermédiaire (entre la matraque et l'arme létale). Une demande a été faite au ministère de l'intérieur pour des armes à impulsion électrique.

Le directeur souhaite également développer l'activité cynophile afin de lutter contre l'abandon d'objet ainsi qu'une mise en place de la vidéo intelligente afin de donner des moyens d'actions plus efficaces à la sûreté.

Il veut, par ailleurs, préparer le service pour les grands événements car les unités régaliennes s'appuieront sur la SNCF au niveau des gares.

L'**UNSA-Ferroviaire** interpelle le directeur devant l'urgence de mener à bien les travaux pour lesquelles son prédécesseur s'était engagé, notamment sur le parcours professionnel, la formation continue, la reconnaissance et l'attractivité du métier aussi que l'ensemble des groupes travail envisagés ou en cours comme la pénibilité, les mutations, le rôle du manager... Les élus **UNSA-Ferroviaire** évoquent les difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle du fait des problématiques de déroulement de carrière, de salaire et de changement de service régulier.

Ils reformulent leur inquiétude devant l'avis négatif de l'ART sur la hausse des prix des prestations qui risque de générer de la productivité. Les fonctions supports seront-elles la variable d'ajustement ?

Ils souhaitent par ailleurs connaître le volume global des contrats 2022 par rapport à 2021.

Le directeur confirme que l'ensemble des heures de 2021 ont été reconduites, avec une légère augmentation. À ce titre, il pense important de préserver les effectifs et par conséquent de rendre attractif le métier par le biais de mesures annoncées qui nécessitent des échanges avec les autorités concernées. Il réaffirme son souhait de remettre à plat les déroulements de carrière et de garder les forces en présence. Il rappelle qu'il souhaite garder des équipes de 3 afin de maintenir une prestation de qualité. Sur les changements de service inopportuns, le directeur dit prendre le point.





Nomination d'un médecin du travail au cabinet médical de LILLE

Le Dr D, médecin du travail au cabinet médical de Lille fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} janvier 2022.

La candidature du DR S. a été retenue par la Direction des Services Médicaux pour un temps partiel à 80%.

Elle reprend les effectifs du périmètre du CSE SNCF du Dr D. (297 agents) à compter du 3 janvier 2022.

La région de Lille compte 6 cabinets médicaux dont 5 périphériques pour un total de 8400 agents dont 466 appartenant à la SA SNCF.

A l'occasion de la nomination du Dr S., une nouvelle répartition des effectifs sur la région est mise en place. Le Dr S. aura un effectif total de 1476 agents (contre 1213 pour le Dr D.)

Les élus **UNSA-Ferroviaire** ont demandé :

- à ce que l'intégration du Dr S. fasse l'objet d'un accompagnement scrupuleux compte-tenu des tensions existantes aujourd'hui. La DSM s'est engagée à porter une attention particulière à l'arrivée de chaque médecin.
- qu'un point de vigilance soit apporté concernant les effectifs Infirmier compte-tenu du malaise existant actuellement.

La Direction des Services Médicaux propose de fournir une note complémentaire formalisant la répartition des effectifs paramédicaux.

Au vu des éléments fournis et des échanges, les élus **UNSA-Ferroviaire** votent favorablement pour la nomination du Dr S.





Nomination d'un médecin du travail aux cabinets médicaux de CHAMBERY / ANNECY et GRENOBLE

Le Dr F., médecin du travail des cabinets médicaux de Chambéry et Grenoble est absente actuellement.
Le Dr C-M., médecin du travail sur Chambéry et Annecy fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} janvier 2022.

La région Alpes compte 3700 salariés (dont 130 de la SA SNCF), répartis sur le cabinet médical régional (Chambéry) et 3 cabinets médicaux périphériques (Annecy, Grenoble et Modane).

Trois médecins du travail sont affectés à l'ensemble de ces cabinets médicaux soit 2,4 Équivalent Temps Plein (ETP) et 6 infirmières en santé au travail soit 5,2 ETP.

À la suite de l'absence du Dr F. et au départ à la retraite du Dr C-M, la situation est tendue sur la région, ce qui a amené la Direction des Services Médicaux (DSM) à entreprendre en lien avec l'agence de recrutement transverse :

- la diffusion des offres de postes via les canaux classiques (LinkedIn, recrutement SNCF...) et dans les revues médicales (le recruteur médical) ;
- la diffusion des offres auprès du conseil de l'ordre des médecins ;
- un appel à des sociétés spécialisées de recrutement.

La DSM a également prévu le recrutement d'un CDD pour remplacer l'absence du Dr F. et d'un CDI pour le poste non couvert à la suite du départ du DR C-M. Une infirmière est également en cours de remplacement.

Dans l'attente des remplacements, la DSM décide de mettre en place une organisation temporaire qui a pris effet au 16 décembre 2021 pour réaliser les visites urgentes des visites périodiques en santé au travail. En effet, malgré les actions entreprises, le territoire Alpes est toujours sous tension pour assurer les missions de prévention en santé au travail auprès des établissements.

Par organisation temporaire, la DSM entend :

- Dans le cas de médecins du travail déjà désignés sur un CSE : renfort par des médecins du travail volontaires pour appuyer une équipe sous tension dans ses missions (visites périodiques et d'urgence).
- Dans le cas de médecins du travail non désignés sur un CSE : renfort par des médecins du travail volontaires pour appuyer une équipe sous tension pour réaliser des visites d'urgence (visite occasionnelle, reprise, embauche).

Dans ce cadre, l'organisation temporaire sur la région Alpes suivante est présentée aux élus du CSE :

- Le Dr B., médecin principal, médecin coordinateur territorial Rhône-Alpes et médecin du travail à Lyon Perrache a accepté de suivre temporairement, selon ses disponibilités, les agents relevant du CSE SNCF affectés aux Dr F. et C-M. Actuellement le Dr B. suit un effectif de 914 agents sur le territoire du Rhône. Afin de respecter l'agrément, il est proposé de suspendre momentanément sa mission de référent « champs électro magnétiques ».
- Le Dr B. va consacrer 2 jours maximum par mois au territoire Alpes. Le suivi en santé au travail pourra être effectué pour les sites de Chambéry, Grenoble et Lyon-Perrache via des téléconsultations sur décision du médecin du travail.

Les élus **UNSA-Ferroviaire**, dans l'intérêt des agents ont voté favorablement pour cette mise en place temporaire. Ils restent très attentifs au suivi de la charge de travail des médecins et à l'évolution des recrutements.





Évolution de l'organisation des équipes FC Famille dans le cadre du projet Mes Facilités de Circulation Dématérialisées

Rappel du projet évoqué en Information préalable à consultation lors du CSE de novembre 2021 :

Ce projet consiste pour la direction, à modifier les organisations des équipes FC Famille réparties sur les différentes APF pour organiser et répartir au mieux le travail restant à l'issue du projet MFCD et pour mettre en place l'encadrement adéquat.

L'adaptation porte sur :

- la structure managériale des équipes exerçant cette activité ;
- les modalités de répartition de la charge de travail entre les gestionnaires via l'organisation des corbeilles de GRC qui reçoivent les sollicitations.

Le projet présenté prévoit de constituer l'activité famille en 3 équipes :

- **L'équipe Ouest** composée des agents des sites de Rennes, Tours, Limoges et Bordeaux pilotés par Limoges.
- **L'équipe Est** composée des agents des sites de Reims, Strasbourg et Dijon, pilotés par Dijon
- **L'équipe Sud** composée des agents des sites d'Aix-les-Bains et Marseille, pilotés par Marseille.

Chacune des équipes aura une corbeille qui regroupera celles des différents sites la composant. La corbeille de l'APF d'Amiens (qui ne gère plus l'activité FC/Famille) est reversée à l'équipe Ouest, celle de Clermont-Ferrand à l'équipe Sud. Les salariés restant en activité Famille réaliseront leurs missions sur leur LPA initial.

Les élu(e)s **UNSA-Ferroviaire** avaient le mois dernier, interpellé la Direction sur le découpage par plaque, sur la multiplicité des interlocuteurs hiérarchiques et fonctionnels pour un même gestionnaire, sur la charge de travail non quantifiée par rapport aux effectifs restants, sur l'augmentation de la charge inhérente au regroupement des corbeilles. Ils avaient déploré un dossier incomplet dont les chiffres étaient erronés. Ils avaient demandé, dans l'intérêt premier des salariés concernés, que cette mise en place soit gelée.

Durant ce CSE de décembre, la direction revenait donc pour une consultation.

Force a été de constater que les différents points manquants du dossier n'avaient pas fait l'objet de compléments.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** fustigent une direction qui n'apporte pas les réponses à ses demandes légitimes, notamment concernant le sujet récurrent du calcul de la charge de travail. La Direction n'a toujours pas présenté sa méthode d'évaluation de la charge de travail.

En accord avec les autres OS, il est demandé le report de la consultation afin que la direction complète son dossier avant une nouvelle présentation en CSE.

La DRH indique son attachement à ce que la méthode soit respectée et entend qu'il manque encore des éléments. Elle précise qu'elle n'a pas d'opposition pour un report. Elle note qu'il y a une divergence de fond sur le dossier et demande des précisions sur les sujets précis auxquels il faut répondre et les éléments utiles à fournir.



La Direction des Finances présente la démarche de réflexion initiée par la Direction Finances Groupe sur la transformation des processus financiers en précisant que des groupes de travail seront organisés afin de partager les réflexions et d'en déduire des pistes d'amélioration.

La réflexion vise à identifier les difficultés majeures rencontrées dans l'exécution des processus finances et les pistes d'amélioration/simplification.

Le dossier indique que la transformation la fonction finance repose sur des évolutions majeures externes :

- Des évolutions de normes (ex. IFRS 16, IFRS 9) ;
- Des exigences de nouveaux reportings (ex. taxonomie verte, demande des actionnaires ou des organes de régulation) ;
- Un besoin de rapidité et d'agilité accrue pour faire face aux changements et aux crises ;
- Des attentes des collaborateurs vis-à-vis des outils et de l'accès à la donnée, qui font écho à ce que chacun vit dans sa vie privée (haut niveau d'équipement, circulation rapide et transparente de l'information).

En interne, la réforme de 2020 entraîne également des évolutions dans notre manière de travailler nécessitant un besoin de compétences pointues pour répondre aux nouvelles réglementations et à la digitalisation des pratiques.

La direction partage les objectifs et les enjeux du projet qui va toucher les différentes SA du Groupe.

Pour les élus **UNSA-Ferroviaire**, la démarche va faire évoluer de manière significative l'organisation de la filière. Pour autant, le dossier reste très abscons.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** expriment, à l'issue de la présentation, leur impatience à connaître la suite afin de comprendre les évolutions et les impacts sur les salariés de la filière car la présentation et les explications restent floues et incompréhensibles.

Pour les élus **UNSA-Ferroviaire**, c'est une feuille de route macro et il faut plus de concret. Il n'y a pas de vision sur l'organisation actuelle, pas de vision de l'effectif concerné, pas de situation cible, pas d'élément permettant de projeter les impacts sur les effectifs de la filière.

Pour les élus **UNSA-Ferroviaire**, le dossier est trop vague à ce stade et ils souhaitent plus de précision.

La direction entend la frustration générée par ce dossier mais désire en préalable partager la genèse de la démarche qui est de construire des solutions au fur et à mesure. La DRH indique qu'une information au fur et à mesure des avancées du projet est possible.





Une équipe à votre écoute !



LEGROS Stéphanie
06 16 88 50 96
legros.s@unsa-ferroviaire.org



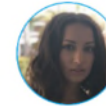
Philippe MALLEGOL
06 42 44 32 11
mallegol.p@unsa-ferroviaire.org



Nadine BERTIN
06 27 36 43 41
nadine.bertin@sncf.fr



Paterne COPOL
07 85 39 51 56
copol.p@unsa-ferroviaire.org



Sarah VINCENT
06 63 49 17 12
vincent.s@unsa-ferroviaire.org



Stephan DELON
06 11 74 77 37
delon.s@unsa-ferroviaire.org



Annabelle CRESPIN
06.67.46.93.94
crespin.a@unsa-ferroviaire.org



Marie-Cécile MARCHETTI
06 89 19 10 03
marchetti.mc@unsa-ferroviaire.org



Agnès RIVOALLAN
06 16 74 03 23
rivoallan.a.unsa@gmail.com



Danielle GALLAVARDIN
06 85 12 21 58
gallavardin.d@unsa-ferroviaire.org



Christine VASSEUR
06 13 44 59 28 / 06 20 65 16 20
vasseur.c@unsa-ferroviaire.org



François PIEROTTI
pierotti.f@unsa-ferroviaire.org



Marie-Christine ROBERT
marie-christine.robert@sncf.fr



Thierry DUBREUIL
06 12 24 78 76
dubreuil.t@unsa-ferroviaire.org



Bruno DERUE
06 17 93 19 15
derue.b@unsa-ferroviaire.org



Franck LE COURTOIS
06 03 18 16 77
franck.le-courtois@sncf.fr



Jean-François BOUR
bour.jf@unsa-ferroviaire.org



Frédéric PORCEL
06 74 67 00 59
porcel.f@unsa-ferroviaire.org



Didier CASU
06 46 00 34 06
casu.d@unsa-ferroviaire.org



Audrey GIROD
06 25 31 28 27
girod.a@unsa-ferroviaire.org



Christophe PALLIX
06 25 18 42 13
pallix.c@unsa-ferroviaire.org



Olivier MAINI
06 78 73 65 66
maini.o@unsa-ferroviaire.org



Sébastien MANAZ
06 15 16 04 55
sebastien.manaz@cse-sncf.com



Sophie PIERRE
sophie.pierre@cprpsncf.fr



David TROUCHOT
06 12 18 93 06
trouchot.d@unsa-ferroviaire.org



Patrick SOMPROU
07 66 27 28 53
somprou.p@unsa-ferroviaire.org



Stéphane MAZERY
mazerystephane@gmail.com



Philippe DUCLOY
06 60 58 37 64
philippe.ducloy@cse-sncf.com



Jean-Louis CHIVOT
Secrétaire
chivot.jl@unsa-ferroviaire.org

Responsable Syndical
Frédéric FOURNIER
fournier.f@unsa-ferroviaire.org

