

Un nouveau postulant est en lisse pour la Direction de Réseau : Patrick JEANTET.

Pour l'UNSA Ferroviaire, ne pas prendre un « Cheminot première langue » pour ce poste technique était risqué. Dans le choix du nouveau candidat, le postulant aura au moins pour lui (et pour nous !) des origines ingénieur ! La première barrière constituée par l'ARAFER aura été passée sans encombre. Nous attendons donc une probable nomination après les auditions à l'Assemblée Nationale et au Sénat.

Suite à notre intervention concernant les manquements sur les formations Facteurs Organisationnels et Humains (FOH), la Direction nous a informés que les formations étaient arrêtées. Nous en prenons acte.

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) constituent un sujet sensible pour l'Entreprise car les risques sont nombreux. Un accord d'Entreprise s'impose sur ce point car source de nouveaux risques !

La Convention Collective Nationale (CCN) présentée par l'Union des Transports Publics et Ferroviaires (UTP) par l'intermédiaire de l'Entreprise SNCF fait évoluer significativement l'organisation du travail par rapport au Décret Socle. L'écart de compétitivité entre les entreprises ferroviaires privées et historique laisse désormais apparaître un différentiel de 10% contre 20% initialement.

Au niveau du Groupe Public Ferroviaire, il nous reste donc à obtenir un Accord d'Entreprise qui viendra se substituer au RH 00077.

Pour l'UNSA Ferroviaire, tout l'enjeu réside dans l'élaboration d'une CCN la plus haute possible sous peine de voir nos collègues subir un transfert d'entreprise traumatisant pour nombre d'entre eux demain !

Eh oui, combien de cheminots imaginent que les appels d'offres dans le ferroviaire Français (2019 pour TGV et 2023 pour TER) signifieront des succès mais aussi des échecs avec des pertes de contrats avec la clef des transferts massifs d'agents vers les entreprises dites entrantes ?

L'UNSA Ferroviaire est résolument non pas dans un combat politique mais dans la défense du salarié !

Informations trimestrielles

Le nombre d'incidents « incidents-origines » semble moins nombreux par rapport aux années précédentes, mais l'impact « temps perdu » est plus important !

Cela revient à dire que les incidents sont moins nombreux mais plus impactant !

La lecture de ces statistiques néces-

site une pondération car les périmètres sont nouveaux.

La DCF sait que les DMP (24 événements) et EVP (6 événements) relevant du domaine travaux ne remontent pas systématiquement même si la tendance va vers une plus grande connaissance car les impacts sont forts !

L'utilisation des Installations de Sécurité (IS) révèle parfois une non ou mauvaise vérification des conditions d'ouverture des signaux avec encore un trop grand nombre d'événements.

Ces éléments constituent les points de fragilité du métier circulation actuels appelant à une réelle stratégie collective.

Pour l'UNSA Ferroviaire, l'essentiel est que le suivi des divers ITEM puisse se faire permettant ainsi une analyse claire afin d'agir dans le sens de la sécurité et de la régularité !

C'est notre cœur à tous !

IHM3 Bourgogne Franche Comté

Malgré les réponses faites en plénière CE de mars lors de la phase de présentation, l'UNSA Ferroviaire déplore une mise en place à marche forcée de l'Interface Homme Machine version 3 (IHM3) !

Concernant les formations, le plan proposé est de l'ordre du divin !

Nous remarquons que ce sont souvent des agents nouvellement en poste qui en forment ... d'autres !

Ces derniers enchainent les formations aux postes de travail sans interruption entre les différentes phases d'acquisition !

Des agents ne connaissent pas physiquement les installations !

Les agents ne connaissent le déroulé de leur formation qu'au jour le jour !

Cette liste n'est pas exhaustive et révèle que la DCF fait fi des préconisations (104 pages) pourtant faites par le cabinet LIGERON, étude quelle avait pourtant commanditée !

L'UNSA n'a jamais été contre les évolutions techniques surtout ayant pour but d'améliorer les conditions de travail.

Cependant, avec pour seul but la productivité, la méthode a de quoi nous inquiéter !

Les pesages de postes relèvent de l'incompréhensible !

Les conditions de travail actuelles révèlent des Risques Psycho-sociaux (RPS) version XXL !

Les conflits entre sécurité et régularité se télescopent révélant deux cultures différentes pourtant coutumières à se côtoyer : celle des postes d'aiguillage et celle des COGC !

Dans l'accompagnement social, les RH 910, RH 910+ et RH 281 ont été mis en place mais dans un cadre contraint. Selon informations, le RH 00281 (cessations de fonctions des agents du CP – départs volontaires) trouve à la DCF sa première application d'ampleur.

La CCR est un peu une histoire de « patate chaude » où l'humain se retrouve malmené car constituant la variable d'ajustement.

Ce sont des agents qui se retrouvent sans poste, « au bord du chemin », endurant une situation source de mal-être et dont la seule issue s'appelle ...la CPRP car ayant atteint les 55 ans mais souvent avec une décade à la clef !

La table de secours (systématiquement prévue dans de tels projets) aurait pu être tenue pendant une période temporaire (un an ou deux) apaisant des craintes inévitablement liées à la peur du changement et limitant ainsi le nombre de « laisser pour compte ». Néanmoins, l'intransigeance organisationnelle aura prévalu...

Vous avez dit « accompagner le changement » ?

L'UNSA Ferroviaire a voté **CONTRE** ce projet

Commissions Emploi

Pour cette première réunion de la commission emploi-formation nous avons espéré une mouture différente à la hauteur du gigantisme de notre CE. Hélas, nous avons eu, comme anciennement sur les CE Régionaux droit à une avalanche de chiffres et de satisfecit autoproclamés par la Direction.

Tout au plus, au bout d'un certain temps de discussion, celle-ci a reconnu d'une part l'existence d'une productivité accrue demandée par Bercy et d'autre part son impuissance à réaliser une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) de qualité depuis le recul de l'âge de la retraite.

Sur ce dernier point, nous avons pourtant le souvenir du soutien TRES appuyé de la Direction à la loi sur la réforme de la retraite. Au moins, le temps leur aura fait changer d'avis sur les effets mortifères de cette loi pour la gestion de l'entreprise (y compris financièrement), c'est déjà cela.

En séance, l'UNSA-Ferroviaire a dénoncé l'absence de l'application de l'accord Temps partiel sur notre CE. Cet accord prévoit une compensation du volume temps pris en temps partiel en emplois. A ce jour, il continue à être appliqué sur les CE Mobilités mais ne l'est absolument pas sur notre CE.

Enfin, la loi n'oblige en rien la Direction à le faire donc elle ne le fait pas mais nous regrettons que les absences en ILD pour « burn out » ne soient pas clairement identifiées comme telles. Pour notre part, les remontées de « pressions » au travail sont nombreuses et nous regrettons que celles-ci n'apparaissent pas officiellement.



Surveillance médicale : un parent pauvre...

Pour l'UNSA Ferroviaire qui a été la seule OS à porter une analyse fine du dossier, nous estimons que ce rapport souffre de certains manques au-delà des lacunes avouées de l'entreprise comme les fiches d'entreprise, les bilans CHSCT et les programmes de prévention.

De plus les nouveaux périmètres n'aident pas à l'analyse !

Certains faits saillants sont mis en avant par les médecins eux-mêmes !

- les reclassements d'agents sont souvent complexes car effectués dans l'urgence (à la suite de VMAS par exemple révélant la pauvreté d'offres d'emplois dits de « fin de carrière » à la DCF...),
- les rythmes horaires sont à réfléchir (Chronobiologie) en évitant les GPT longues de nuit et de matinée en retardant par exemple les PS trop matinales et en compensant par un nombre suffisant de repos ,

- les agents en décalé sont souvent fatigués,
- les effectifs de médecins sont parfois insuffisants,
- les lieux de travail sont vétustes,
- l'ergonomie des fauteuils est fréquemment à revoir,
- les RPS sont en augmentation,
- il y a parfois des refus de mettre en place les diagnostics QVT, ...
Le médecin présent lors de la plénière s'est engagé à revoir la mise en page du prochain document.

GHOST Rider à l'essai !

Deux sujets ont été présentés sur ce projet qui consiste à :

- informatiser les occupations de voie en réception (la fin du tableau de réception),
- facturer les occupations de voies actuellement omises dans les facturations.

Ce projet ludique ne constitue pas une nouvelle application sécurité mais permet de suivre en temps réel l'occupation des voies avec une traçabilité à la clef.

Cet outil a pour but également de remplacer les carnets actuels et

constituera une « installation sensible ».

L'Entreprise est dans une première phase de création d'outil.

En septembre prochain, le logiciel sera présenté avec en fin d'année trois sites expérimentaux et volon-

Pour l'UNSA Ferroviaire, tout système qui permet un saut qualitatif dans la sécurité est bienvenu.

Droit à la déconnexion !

L'encadrement est très impacté par le droit à la déconnexion, mais il n'est pas le seul. Désormais, tous les salariés sont concernés avec le déploiement des NTIC ! (tablettes, fablettes, téléphones portables,...)

Les CHSCT doivent s'approprier les nouvelles problématiques en travaillant notamment sur l'organisation du travail avec l'avis éclairé des médecins du travail.

C'est un sujet que ne veut pas aborder l'Entreprise alors que ses prorogatives en la matière sont totales !

Pour l'UNSA Ferroviaire, Entreprise et salariés ont tout à gagner à trouver un accord de type gagnant-gagnant.

Les pratiques actuellement recensées sont parfois proches de celles du harcèlement et la porosité vie privée/vie professionnel est prégnante au risque de mettre à mal le fragile équilibre qui permet à l'homme d'être heureux.

Pour l'UNSA Ferroviaire, la Qualité de Vie au Travail est un sujet majeur. Un accord validé par l'UNSA Ferroviaire il y a bientôt

deux ans mais rejeté par deux OS constitue aujourd'hui un manque cruel pour nombre de cheminots.

Mais pendant combien de temps pourra t'on se dispenser d'un tel accord ?

Il s'agit d'un sujet à partager avec l'ensemble des trois EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire.

UNSA-Ferroviaire

Engagements & Résultats



UNSA Ferroviaire, 4 rue de l'Arquebuse
21000 Dijon

[Une question ? Besoin de renseignements](#)



bellorget.jy@unsa-ferroviaire.org

Votre RS :

-LABRUE Patrick 06.29.88.90.28
-DREANO Régine : 06.32.13.92.57

Vos élus :

-SCHMITT Pascal 06.81.57.04.64
-BELLORGET Jean Yves 06.01.28.11.38
-CAPEAN Dominique 06.86.03.44.67
-CATIAU Bruno 06.37.48.93.65
-LEROY Adrien 06.38.02.74.87
-DAMON CHAUVE Danielle 06.22.19.82.71
-POUYAUD Michel 06.11.65.20.95



Tel : 03.80.40.14.86
Fax : 03.80.45.52.69

Internet :
ur.dijon@unsa-ferroviaire.org