

***Bloc 1 : consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise et leurs conséquences (Loi du 17 août 2015 dite Rebsamen) ou l'art d'une présentation ... très allégée !**

En ouverture de séance nous avons abordé les dossiers qui ont fait l'actualité de l'été au sein du monde ferroviaire. Nous sommes revenus tout particulièrement sur la panne du PRCI de Vanves Malakoff dont la couverture médiatique a heurté de nombreux cheminots. Malgré l'investissement total de ces derniers les critiques ont été nombreuses. Le rapport d'Entreprise n'a pas tout évoqué ni le pourquoi du défaut d'isolement des nappes télécom et SE ni la place de la sous-traitance (non encadrée par des agents SE expérimentés !). Les plans d'action préconisés par les dirigeants SNCF ne feront pas disparaître complètement le risque de panne. Selon eux, le problème n'est pas directement lié au recourt à la sous-traitance (?). Pour **l'UNSA Ferroviaire** même si le risque zéro n'existe pas, faire appel à des entreprises privés dont la raison d'être est le travail à moindre coût augmente les probabilités d'erreur. Ceci pose d'ailleurs clairement la question de la concurrence dans le monde du ferroviaire, quel que soit le secteur, lorsque la sécurisation des processus est nécessaire.

La notion de rentabilité ne doit pas être le seul préalable sous peine d'engager la SECURITE et dégrader un peu plus une image du ferroviaire déjà passablement écornée.

Pour **l'UNSA Ferroviaire**, lorsqu'une entreprise sous-traitante réalise des travaux et génère une/des carence (s), celle-ci **DOIT** les assumer par le biais du contrat Maître d'œuvre/maître d'ouvrage ! A notre connaissance, cette clause est peu utilisée et la SNCF prend à sa charge toutes les conséquences des défauts (techniques, commerciaux et financiers) ... dont elle n'est pas à l'origine !

De 2017 à 2024, une opération de renouvellement de la caténaire 1500 V (180 km de fils et poteaux) emmenée par l'entreprise TSO aura lieu entre les gares Bibliothèque François Mitterrand (Paris-Austerlitz) et de Brétigny (sud). Celle-ci constitue une exception à ce jour. Le groupement d'entreprises répondra des malfaçons mais aussi des restitutions de plages travaux tardives. Rappelons que la 2ème compagnie aérienne Allemande (AIR BERLIN) qui a déposé le bilan doit ses difficultés en partie ... à la société de sous-traitance au sol aux piètres résultats. **Moralité, quand on veut, on peut !**

***Orientations stratégiques de l'Entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance à l'intérim à des contrats temporaires et**

En réalité, la consultation est présentée en deux parties éclatées. En l'occurrence, le « bilan et les orientations de la formation professionnelle » est intégré au bloc 1 de cette plénière d'août tandis que l'autre partie dite « plan formation » est annexée au bloc 3 (« analyse de la politique sociale ») avec une consultation des élus en novembre (?). Malgré l'étude des documents joints et l'éclairage apporté par les experts Degest, les élus n'ont pas pu se prononcer car non informés des **éléments liés aux orientations spécifiques à notre métier. Cette situation est aggravée par le choix de la Direction de faire au niveau de l'Entreprise une présentation globale de données**

Les élus s'appuient sur le texte de Loi en vigueur et la Direction veut appliquer une règle dictée par son choix propre. Le fait d'avoir un CE National « Métier » (merci qui ?) implique le respect de certaines règles. **Il est relativement savoureux de voir la Direction entraver le fonctionnement d'un CE de plein droit qu'elle a voulu comme tel puisque c'est elle, après dénonciation du premier protocole électoral par CGT/SUD, qui a décrété la création des CE Réseau !** Les prérogatives des élus, liées à la connaissance économique et stratégique du périmètre n'étant pas respectées, l'ensemble des élus a refusé de prendre part au vote. Ceux-ci ont donc quitté la plénière le temps du vote.

Consultation sur le SPF : L'ensemble des délégations s'est exprimé CONTRE.

Néanmoins et afin de vous éclairer sur le volet formation, voici ces quelques éléments laissés à votre appréciation :

- Aucune donnée n'est détaillée par EIC,
- Les volumes de formation des alternants ne sont pas communiqués,
- Dans la partie « formation avec recours à un organisme extérieur » (établissement, CF ou lieu extérieur), il n'y a aucune différenciation,
- Les managers et COFO alimentent les forma-

tions par typologie mais avec des risques d'interprétation quand il s'agit de remplir les rubriques « autre emploi » ou « reconversion » ou « autre emploi » ou « premier emploi ».

En terme de FORMATION **l'employeur est désormais astreint à une obligation sociale plutôt que fiscale, création du Compte Personnel de Formation dit CPF, mise en place d'une contribution unique de 1% de la masse salariale destinée à financer la formation, entretien professionnel individuel OBLIGATOIRE tous les 2 ans pour tous les salariés, meilleur accès à la qualification via l'alternance et la période de professionnalisation.** Pour le monde ferroviaire l'arrêté Tâches Essentielles de Sécurité dénommé TES qui **fixe une liste par tâches de sécurité et non plus par fonctions** (défunt arrêté de 2006). Nous sommes désormais passés à une **logique de formation par tâche de sécurité** qu'elles soient essentielles (TES) ou non essentielles (TSAE).

La nécessité de traçabilité imposée par l'EPSF et l'ARAFER induit un processus plus contraignant et exigeant.

Plus que quatre centres de formation de la Circulation Ferroviaire (CFCF) sont rattachés à la Direction Circulation (Bordeaux, Lyon, Nancy et Nantes) tandis que seulement trois autres le sont auprès de la Direction Générale Réseau I de F (Nanterre, Noisy et Viroflay) avec une palette d'agrément TES variant selon les uns et autres.

Quelques informations :

En 2016, les effectifs du périmètre circulation ont été relativement stables (9 933 agents). Le volume global de stagiaires a été constant avec néanmoins une augmentation du nombre d'heures de formation de +6%. **En 2017, les formations seront plus nombreuses mais plus courtes** avec une réduction du nombre d'heures de formation « 1^{er} emploi » (43% du volume total suivies des formations « de perfectionnement » à hauteur de

37%). Le taux de réalisation des formations « promotions » a atteint seulement 59% (en nombre de stagiaires) et révèle l'ampleur des échecs aux examens (avec de nombreux abandons en cours). En 2017, le développement de « l'alternance » va conduire à une baisse de la formation « 1^{er} emploi » (-35%). Mais les actions de perfectionnement seront en hausse significative (+ 40%) afin d'accompagner les développements de nouvelles technologies (CCR et GOC 2.0 en particulier).

Les indicateurs liés à « l'alternance » (effectifs, volumes d'heures,...) devrait faire l'objet d'un bilan SPECIFIQUE car cette nouvelle orientation est stratégique. Paradoxalement, les actions permettant aux agents de changer d'emploi ont vu le nombre d'heures fortement diminuer (-29% pour « prévention/reconversion » et -53% pour « autre emploi » !) alors que les réductions d'effectifs sont fortes là où la CCR se développe.

Dit plus crûment, la direction circulation préfère (pour l'instant) agir sur le levier « départ volontaire » (RH0081) plutôt que d'accompagner le changement. Mais pourra-t-elle le faire encore longtemps alors que les réformes de retraites successives OBLIGENT les salariés à allonger toujours plus leur carrière (Selon le site de la CPRP, l'âge de départ moyen en retraite des agents sédentaires avait atteint 57,6 ans en 2016) ?

Les ¾ des formations sont actuellement dispensées dans les CFCF (principalement « 1^{er} emploi » et « promotion ») et leur rôle sera préservé avec la montée en puissance du volet « alternance ». **La partie « perfectionnement » essentiellement dispensée en EIC offre nombre d'avantages enfin reconnus** après la vague de suppressions massives des centres de formation en région. Facultés d'adaptation et commodités d'accès sont les principaux critères unanimement reconnus. Depuis la création des EIC, le retour de centres de formation DELOCALISES constituait une vieille revendication de l'**UNSA Ferroviaire**. Le recours aux formations en organismes extérieurs est en augmentation significative (passage de 2% en 2015 à 15% dans le plan 2017 !) mais présente, selon la Direction, la caractéristique de ne pas cibler les formations n'étant pas « cœur de métier » d'où un taux de réalisation faible (28%) car classées non prioritaires.

Quant à la typologie des bénéficiaires, les chiffres fournis révèlent un relatif équilibre entre collègues : 46% des formations bénéficient aux agents de maîtrise (51% des effectifs du périmètre circulation) contre 44% aux agents d'exécution (32% du total des effectifs) et 10% aux cadres (17% des effectifs).

Rendez-vous donc en 2018 pour une meilleure copie, il faut l'espérer en tout cas

Fusion (ou pas) des EIC Limousin et Aquitaine Charente Poitou (APC) :

La Direction a bien reconnu l'existence d'études avancées mais a indiqué n'avoir pris aucune décision sur leur mise en œuvre.

La délégation **UNSA Ferroviaire** est intervenue avec force pour dénoncer la malhonnêteté intellectuelle de la Direction qui se défend de mettre en place un projet alors que des remontées différentes nous parviennent par d'autres canaux (IRP ou indiscrétions) ! **L'UNSA-Ferroviaire** engage la Direction à prendre ses responsabilités de management vis-à-vis des personnels concernés. Depuis deux ans, le sujet est évoqué ici et là par des représentants de la Direction. Cette absence d'information concourt à générer un stress intense auprès des personnels des sièges d'établissement avec de grosses interrogations portant sur les sphères professionnelles et privées. Le sujet est très prégnant pour les EIC Limousin et APC mais également sur les EIC Pays de la Loire et Bretagne où les rumeurs de fusion courent également. Le management, c'est maintenant !

L'UNSA-Ferroviaire ne remet pas en cause la possibilité pour l'Entreprise de réaliser des études structurelles mais demande simplement la sécurisation des parcours de carrières des agents. Lorsqu'une offre de poste paraît, il est demandé aux agents y répondant de s'engager sur des contrats de 3 ou 4 ans. Il serait normal d'avoir la même réciprocité concernant les évolutions des structures d'établissements.



Convoyage colonie de Vacances

A la suite de notre déclaration liminaire, des échanges musclés ont eu lieu entre CGT et UNSA Ferroviaire. Le point d'achoppement porte sur les conditions d'accueil (en certaines gares) des enfants partis en colonie cet été 2017 avec le CCGPF. Le comportement agressif de certains représentants CE Régionaux vis-à-vis des représentants **UNSA Ferroviaire** a été relevé ... en présence des parents cheminots et de leurs enfants ! Pour nous élus, s'il était un sujet fédérateur et non politique, c'est bien celui des colonies de vacances ! Rappelons que cette activité sociale est de la compétence du CCGPF (et non des CE qui apportent une aide logistique mais contre rémunération). Pour cela, le CCGPF bénéficie de 34,10% de la dotation globale du budget activités sociales et culturelles (ASC) soit 35 Millions d'Euros/an.

Déroulement de carrière Attachés TS

Le RH 292 est clair mais il semble qu'il n'a pas été consulté par la Direction de la DMC ! En effet, l'embauche sur un point d'entrée à la PR 15 et un point de sortie à la PR 18 est autorisé, **sous réserve d'avoir, pour un bac +2 une spécialisation utile en ferroviaire ou bien un bac +3**. Justifier cet octroi « avec réserves » à l'acquisition des compétences n'est pas une raison pour la Direction de refuser cette possibilité stricto sensu ou cela s'appelle de la malhonnêteté vis-à-vis d'eux !

Prise de service simultanée de plusieurs postes (d'AC) par UN agent lors des conflits sociaux :

L'UNSA Ferroviaire a exprimé son profond désaccord concernant le choix de la Direction de s'affranchir des règles usuelles de tenue des postes. Celle-ci justifie son choix par le caractère exceptionnel (SIC) permis la plupart du temps par un plan de transport allégé (Re-SIC). **Pour l'UNSA Ferroviaire, rien ne peut justifier de prendre de telles libertés avec la sécurité !**

Cette posture pourrait conduire les agents à se mettre en danger au nom du « service public » ! Elle pourrait aussi les amener à se décrédibiliser vis à vis des autres personnels par un manque d'exemplarité et avec comme autre risque majeur de ne plus pouvoir exercer leur métier de manager ! De plus, ces façons d'agir se font trop souvent alors que les agents n'ont pas forcément de remise à niveau de leurs connaissances, ni généralement la pleine pratique des postes tenus. Le simple fait de ne pas signer le dossier "prise de connaissance" réglementaire et pourtant suivi dans le PDVI pourrait être reproché à des agents. Pour **l'UNSA Ferroviaire**, c'est à la Direction de l'entreprise de garantir la sécurité et non d'organiser son dévoiement !

**L'UNSA-Ferroviaire, une OS responsable !
Prochain CE le jeudi 21 Septembre 2017.
Pour toutes vos questions ou demandes
de renseignements, une adresse :**
unsacecirculation@gmail.com



UNSA Ferroviaire,
56 Rue du Faubourg
Montmartre
75009 Paris
Tel : 01.53.21.81.80
Fax : 01.45.26.46.65



Intranet :
www.syndicat-sncf.org/os_unsa

Internet :
www.unsa-ferroviaire.org

Vos 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
-CAPEAU Dominique 06.86.03.44.67
-CATIAU Bruno 06.37.48.93.65
-LEROY Adrien 06.87.67.02.66
-POUYAUD Michel 06.11.65.20.95
-ADAM Pascal 06.46.43.00.76
-VALLADE Pierre Henri 06.71.21.14.14