

Teams, le 21 octobre 2021

À l'ordre du jour de la réunion plénière :

- **Information en vue de la consultation du CSE DT, le 18 novembre 2021, sur le projet d'évolution des fonctions Sécurité DSOP/DSSR et DSOP/DGEX à SNCF Réseau**
- **Information sur le projet de changement de rattachement de la DIPR à la DZP NEN**
- **Écoconception : la contribution de DGII à la transition écologique de SNCF Réseau**

La séance a été introduite par une déclaration UNSA-Ferroviaire dont voici un extrait :

« La délégation UNSA-Ferroviaire s'interroge toujours sur le bien-fondé réel de ces nouvelles réorganisations présentées en plénière ce jour.

L'atteinte de l'équilibre financier est imposée à un horizon qui recule au fur et à mesure que l'on avance.

Dans cette nouvelle ère de transition écologique, opportunité pour notre belle Entreprise, il est fort inquiétant de constater que, malgré tout, elle continue de scier les branches sur lesquelles nous sommes tous assis.

L'efficacité, un arbre qui cache la forêt. Et dans cette jungle inhospitalière, car purement économique, les rumeurs se perdent dans cette végétation urticante, les broussailles envahissent les esprits, et les mauvaises nouvelles errent.

Votre seul levier économique : la réduction de la masse salariale.

Seulement, comment cette réduction de masse salariale peut-elle se réaliser, quand cheminotes et cheminots ne quittent pas l'Entreprise, mais postulent sur d'autres postes... Quel est l'intérêt ?

Cette stratégie ne serait valable que si les cheminotes et cheminots tiraient leur révérence et rendaient leur tablier. Alors, ne serait-ce pas une façon de forcer les démissions et autres départs ?

Quel est l'intérêt de renoncer à des missions qui font de notre Entreprise une Entreprise de haute technicité ? Ces renoncements qui imposent un suivi, une vérification, un cadrage permanent des tâches réalisées par les entreprises externes, sont chronophages et ne feront qu'ajouter à ceux qui restent des tâches supplémentaires. Sans même évoquer les coûts facturés par ces entreprises.

Là encore, quel est l'intérêt si ce n'est augmenter le risque RPS ? Après tant d'années d'efforts afin que toutes les forces vives de l'Entreprise bénéficient d'une montée en compétence, il s'amorce, par ces renoncements de missions et ces réorganisations successives, une descente des compétences. Une forte migration des cerveaux en sera bientôt la conséquence. À l'inverse des oies sauvages qui rejoignent des climats favorables, nos cerveaux rejoindront la concurrence ou la sous-traitance. Une fois de plus, quel est l'intérêt ?

Notre délégation UNSA-Ferroviaire s'interroge également sur la façon dont les agents « contraints et forcés » de changer de poste au sein d'autres entités seront justement et équitablement

notés. Comment sera prise en compte leur position sur d'anciens tableaux sans prendre le risque de les retrouver « déclassés » malgré leurs bons et loyaux services, ainsi que des EIA élogieux ? Qu'est-il prévu pour eux, en plus du RH00910 ?

De plus, aujourd'hui, jeudi 21 octobre, nous évoquerons avec vous lors de cette plénière la cinquième valeur, mais première à vos yeux dans la charte éthique : l'intégrité.

Nous vous demandons si tous les collaborateurs appartenant au CSE des Directions Techniques respectent bien cette notion, cette valeur : être honnête envers soi-même et envers les autres, faire preuve d'impartialité, ne pas servir un intérêt personnel au détriment de l'intérêt collectif.

Monsieur le Président, nous vous demandons si vos réorganisations non chiffrées, bien que présentées en plénière de Comité social et économique, respectent bien cette notion, cette valeur qu'est l'intégrité.

Au regard de nos différentes alertes et interrogations, l'UNSA-Ferroviaire vous rappelle qu'en tant qu'employeur, le Code du travail, par son article L.4121-1, vous oblige à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés. »

Présentation par Nathalie DAEFFLER et Carole CAZALET DANCE du projet d'évolution des fonctions sécurité DSOP/DSSR et DSOP/DGEX à SNCF Réseau :

Pour rappel, le 23 septembre, le dossier a été soumis à l'expertise du cabinet ORSEU par le CSE DT.

Le but annoncé est de redonner de la visibilité et de recentrer dans une même unité les missions sécurité par risque.

De nombreuses inquiétudes sont remontées sur la viabilité réelle de cette réorganisation engendrant, une nouvelle fois, suppressions de postes, crispations et marasme général pour les agents impactés.

Effectifs : 68 agents DSOP concernés dont 17 à la DGEX, 17 à la DSSR, 18 postes supprimés pour 2022 et 4 en 2023, soit une modification de 68 % de l'effectif DSOP.

Impact humain : expression des salariés et évaluation des RPS prévues lors du 1^{er} trimestre 2022.

Pour les postes supprimés, des orientations devraient être proposées : mobilité, entretien mobilité avec accompagnement.

Pour Anne BOUCHER, le LPA et le bassin d'emploi sont identiques, à savoir l'Île-de-France, donc il n'y a pas, pour elle, de changement de bassin.

Un travail d'accompagnement individuel est en cours sur la situation de chaque agent concerné.

Pour Matthieu CHABANEL, les efforts à faire sont à la hauteur de l'enjeu de performance à atteindre et des ajustements à réaliser quand on est confronté à des évolutions extérieures.



Les plans décidés doivent permettre le retour à l'équilibre financier en 2024.

Le projet nouvel R avait déjà vocation à détecter et supprimer les doublons.

Pour les élus UNSA-Ferroviaire, la DSSR, la DSOP et la DGEX ne devaient pas avoir les mêmes missions, car on ne peut pas être juge et partie à la fois.

Une analyse des impacts humains est annoncée comme effectuée. Or, les agents sont convoqués à des entretiens exploratoires avant même l'annonce officielle de la suppression de leur poste.

La détresse des agents est grande, avec un écart important entre le discours et le traitement des cas individuels dans la réalité.

Par exemple, des propositions de nouveaux postes sont faites aux agents en dehors de leur LPA actuel, avec une réponse attendue sous huit jours. Nous pouvons donc nous interroger sur la bienveillance annoncée.

Comment stabiliser les structures de ces directions avec toutes ces restructurations ?

Quel sera l'impact de ce projet sur la gestion des textes de prescription sécurité ?

Quelle est la garantie que la totalité des textes aura bien une entité propriétaire, sans engendrer de textes de prescriptions « orphelins » ?

Sans oublier la problématique du rallongement du temps de trajet et les répercussions financières du changement de lieu de restauration...

Il est fort dommageable de constater, sur le terrain, la détresse des agents sans perspective, malgré l'inverse communiqué en séance.

Présentation par Pierre DABURON du projet de changement de rattachement de la DIPR à la DZP NEN :

Le constat initial est que la DIPR rencontre des difficultés à produire les livrables sur les différentes opérations. M. DABURON a donc mis en cours des transformations pour en améliorer la performance.

Le choix de ce rapprochement vers la ZP Nen se justifie par le secteur géographique d'implantation qui est identique. Le renforcement du pilotage est un des leviers pour améliorer la performance et optimiser la régénération.

Le lot 3 disparaît, ce qui réduit la volumétrie par la trajectoire industrielle.

Le RH00910 sera appliqué pendant 3 ans.

Un point d'amélioration est attendu sur la base arrière : c'est un axe de transformation très important en termes de propreté, de maintenance, de préparation des chantiers et de trains travaux.

Est-il prévu qu'en 2022 les agents de la DIPR puissent passer au forfait de 205 jours ?

Nous espérons le passage de ce sujet en CSSCT du CSE ZP NEN, car les conditions de travail des agents évoluent.

Comment seront gérées les activités sociales pour les agents en 2022, sachant que le CASI Paris-Nord ne touchera pas les subventions qui les concernent, le calcul des subventions étant effectué sur les effectifs arrêtés au 30 novembre ?

Quel accompagnement l'entreprise prévoit-elle pour les 31 agents concernés, jusqu'au 1^{er} janvier, afin de répondre à leurs questions sur leur situation future ?

Les réorganisations effectuées après le rattachement seront-elles réellement à la marge ?

Présentation par Vincent AURIAT de la contribution de DGII à la transition écologique de SNCF Réseau :

Des réussites concrètes dans ce domaine, comme sur le projet d'Obernai, sont mises en avant.

Quelques leviers pour passer à l'action plus rapidement :

- L'anticipation : organisation mise en place sur la base du volontariat et de la bonne volonté.
- Un esprit d'émulation plutôt que de miser sur l'obligation.
- Oser et changer de mentalité. L'écologie n'est pas l'ennemie de l'économie.

C'est l'action collégiale et la volonté de tous les acteurs qui permettront d'avancer sur cette thématique dans le cadre des futurs projets tous métiers confondus.

Pour les élus UNSA-Ferroviaire, le temps consacré afin de bien prendre en compte l'écoconception en phase étude n'est pas suffisant.

Il faut avoir une connaissance des stocks de matériaux et matériels réutilisables au niveau de SNCF Réseau (local, régional, national).

Quelles sont les réelles applications possibles au sein de SNCF ?

Comment mobiliser et sensibiliser tous les agents, agents de production compris, pour qu'ils proposent des innovations et soient force de proposition dans ce domaine, tout en tenant compte des contraintes budgétaires ?

Quelle sera la viabilité de cette démarche sur le long terme, pour ne pas faire de « l'écoconception de paillettes », comme ce fut le cas par le passé, avec une réelle efficacité (durabilité des ouvrages dans le temps) ?



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

- Quelles sont les économies réelles attendues par cette vague de suppressions de postes, dont le laboratoire d'essais, alors que les agents sont replacés sur d'autres postes ? Externaliser ces missions et ainsi financer des entreprises externes est donc la perspective de l'entreprise ?
- La direction ne prévoit-elle aucun REX de Nouvel R ?
- La prise en compte des RPS et l'analyse des impacts humains sont-elles vraiment une priorité pour l'entreprise ?

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>



UNSA-FERROVIAIRE SNCF RESEAU