



Les "BRÈVES" du CSE ÉPIC SNCF

CSE du 15 janvier 2020

Indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindres besoins en personnel

SNCF SA a fait le choix d'établir un calendrier unique pour tout le personnel de la SA (plus de prise en compte des zones de vacances scolaires).

La direction s'en tient à l'application du GRH0045 qui prévoit que les périodes de moindre besoin doivent respecter les contraintes suivantes :

- 4 périodes de moindre besoin maximum
- D'une durée globale de 7 mois
- N'incluant pas les périodes des vacances scolaires de Février, de printemps, d'été et de fin d'année.

Les périodes pendant lesquelles est due l'indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel pour l'année 2020 sont :

- Du 06 janvier au 09 février 2020
- Du 09 mars au 05 avril 2020
- Du 04 mai au 30 juin 2020
- Du 14 septembre au 18 décembre 2020

L'indemnité journalière pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel est attribuée au salarié, à partir du huitième, pour chaque jour de congé annuel pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel.

L'indemnité est payée avec la solde qui suit celui au cours duquel ont été pris les jours de congés qui y donnent droit ou avec la solde du mois au cours duquel ils sont indemnisés - à partir du huitième. (GRH00131).

Le montant de l'indemnité est indiqué dans le GRH00372.

Déclaration liminaire lue en séance

« Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, chers collègues,
Permettez-nous par ces quelques mots d'ouverture de resituer le cadre dans lequel l'UNSA-Ferroviaire a fait le choix de participer aujourd'hui à cette instance CSE de la SA de tête SNCF.

Les cheminots entament aujourd'hui leur 42^{ème} jour de grève, dépassant hélas le record de durée. L'UNSA-Ferroviaire continue avec eux de contester les impacts du projet gouvernemental de la réforme des retraites et de porter les revendications des salariés d'aujourd'hui, qui seront les pensionnés de demain, qu'ils soient agents du cadre permanent ou contractuels :

- Pour les salariés au statut, le maintien du régime spécial de retraite pour tous les salariés présents au 31 décembre 2019 et le maintien du calcul de la pension sur les six derniers mois ;
- Pour les salariés contractuels actuels ainsi que ceux recrutés au 1^{er} janvier 2020, la mise en place d'une bonification de cinq ans sur les postes à pénibilité avérée ;
- Pour les salariés contractuels actuels, ainsi que ceux recrutés au 1^{er} janvier 2020, la mise en place d'un plan d'épargne retraite collectif ;
- Pour les salariés contractuels actuels, nous revendiquons une période de transition d'au moins 15 ans ;
- Pour les pensionnés actuels et futurs, la revalorisation minimale de toutes les pensions sur la base de l'inflation ;
- Pour les pensionnés actuels et futurs, le maintien des conditions relatives aux pensions de réversion.

Enfin, l'UNSA-Ferroviaire revendique toujours l'évolution de la CPRP SNCF en véritable caisse de branche ferroviaire, afin de garantir une neutralité sociale pour les salariés transférés.

Si nous sommes présents aujourd'hui dans une configuration certes restreinte, c'est que nous avons le sens des responsabilités et que nous tenons à assumer les obligations qui sont les nôtres pour permettre un fonctionnement normal du Comité, et notamment pour ce qui concerne le budget des activités sociales. C'est notre devoir envers les salariés qui nous ont fait confiance qui donne tout son sens à notre présence ici aujourd'hui.

Merci.





ACTIVITÉ SOCIALE

Les restaurants d'entreprise

Des conséquences inadmissibles à la suite d'un accord de gestion des Activités Sociales et Culturelles non respecté

Au 1^{er} juillet 2019, les restaurants d'entreprise ont été transférés en gestion au CASI, conformément à l'accord de gestion des ASC qui a été signé le 15 mars 2019.

Le restaurant d'Innovia, à Clichy, a été transféré au CASI de Paris St Lazare et celui d'Ermont, au CASI de Paris Nord.

Malgré ce transfert, ces deux restaurants sont restés fermés alors même que les CASI ont reçu les dotations correspondantes.

Il faut savoir que la reprise par les CASI rend impossible l'éligibilité aux titres-restaurant pour les agents concernés.

Face à ces fermetures, l'[UNSA Ferroviaire](#) a proposé au mois de décembre, pour Innovia, la reprise par le CSE EPIC SNCF afin de rouvrir rapidement la cafétéria et donner ainsi une solution de restauration.

Cette manœuvre n'a pas pu se faire car le CASI de Paris Saint-Lazare s'est empressé de valider la reprise du

restaurant mais l'a tout de même maintenu fermé pour d'occultes raisons.

Ce que déplore l'[UNSA Ferroviaire](#).

En ce qui concerne le restaurant d'entreprise d'Ermont, la dévolution a été refusée par le CASI de Paris-Nord.

L'[UNSA Ferroviaire](#), en responsabilité, a fait porter un point à l'Ordre Du Jour du CSE afin d'annuler la motion qui avait été portée au mois de juin et de restituer le restaurant à l'Entreprise.

L'Entreprise a maintenant le choix soit de laisser le restaurant fermé et d'attribuer les titres-restaurant aux personnels, soit de réattribuer le restaurant au CASI de Paris-Nord et d'imposer sa réouverture!!!

Cette situation est complètement ubuesque !

Par son agissement, le CASI de Paris Nord qui ne respecte pas l'accord d'entreprise signé par CGT/UNSA-

Ferroviaire et Sud Rail laisse depuis 6 mois les agents sans solution de restauration.

La décision des élus [UNSA Ferroviaire](#) du CSE SNCF a donc été de proposer une solution pour garantir aux salariés des possibilités de restauration afin de pallier le manque de respect envers les cheminots des gestionnaires actuels.

Mais KEZAKO le CASI ?

Le Comité Activités Sociales Interentreprise (CSAI) et une structure permettant à plusieurs entreprises de mutualiser leurs moyens financiers et humains afin d'harmoniser leurs offres ASC ou de pouvoir négocier des prestations plus intéressantes car en plus grand nombre.

Les 3 EPIC et aujourd'hui les 5 Sociétés Anonymes sont juridiquement des entreprises distinctes.



Services Médicaux

Nomination du Docteur Alice Bogey

La direction nous présente le dossier concernant la nomination du Docteur Alice Bogey, médecin du travail.

Cette nomination intervient dans le cadre d'une nouvelle organisation du suivi en santé au travail pour les agents relevant du CSE SNCF suivis aux centres médicaux de Paris Montparnasse/Versailles/Chartres/Paris Massena, en accord avec les médecins concernés.

L'organisation du suivi en santé au travail actuelle

- Centre Médical Régional de Paris Montparnasse : le Docteur Martine SETAN, médecin du travail à temps complet, assure le suivi en santé au travail de 2024 agents dont 45 relevant du périmètre du CSE SNCF.

- Centre Médical de Chartres : le Docteur Michel ROBERT, médecin du travail à temps

partiel sur 2 sites (Chartres/Versailles), assure le suivi en santé au travail de 662 agents dont 14 relevant du périmètre du CSE SNCF.

- Centre Médical de Versailles : le Docteur Michel ROBERT, médecin du travail à temps partiel sur 2 sites (Versailles/Chartres), assure le suivi en santé au travail de 566 agents dont 63 relevant du périmètre du CSE SNCF.

- Centre Médical de Paris Massena : le Docteur Edith MENSI, médecin du travail à temps complet sur 2 sites (Paris Massena/ Paris Conflans), assure le suivi en santé au travail de 1374 agents dont 240 relevant du périmètre du CSE SNCF.

L'organisation envisagée

- Centre Médical Régional de Paris Montparnasse : le Docteur Alice BOGEY, médecin du travail à

temps partiel sur 2 sites (Paris Montparnasse / Paris Nord Vox), assurerait le suivi en santé au travail de 1980 agents dont 362 relevant du périmètre du CSE SNCF.

Sous réserve de l'accord du CSE, le docteur serait nommé au 1^{er} janvier 2020. Le temps partiel de ce médecin est 91,4 sur la semaine, donc sans VT.

Les délégués du personnel regrettent que le service social de Versailles soit pénalisé par cette mise en place car les agents devront se déplacer à Paris-Montparnasse pour faire leurs visites.

Le CSE a émis un avis favorable à l'unanimité des votants à la nomination du Docteur Alice Bogey.



Sûreté Ferroviaire

Evolution de la liste des postes éligibles au forfait en jours sur le périmètre de la Sûreté

Forfait jours à la SUGE ... Élargissement en vue

Rappel du contexte :

Le forfait-jours (FJ) est appliqué depuis plus de 2 ans à la Sûreté selon les principes définis par l'accord d'entreprise du 17 mars 2017. La SUGE s'est naturellement inscrite dans cette démarche et c'est ainsi que conformément aux articles 1 et 2 de l'accord d'entreprise, le Forfait Jours 205 est depuis lors applicable aux cadres (qualification F, G, H) et agents de maîtrise de qualification E autonomes des entités « à caractère opérationnel ».

Pour mémoire, la plupart des postes dans les staffs des DZS éligibles au FJ étaient occupés par des salariés au régime B10, ce régime étant naturellement remplacé par le FJ 205 dans l'esprit de l'accord d'entreprise.

Les postes DPX SUGE opérationnels, sont aujourd'hui au régime B25. Cela veut dire qu'ils ont 125 jours de repos. L'impact de la proposition du FJ, en termes de repos est la perte de trois jours, mais le bénéfice de 18 RQ. Les RQ sont à la main de l'agent et peuvent être positionnés sur le CET.

Jusqu'alors, les postes de DPX n'étaient donc pas inscrits dans la liste des postes éligibles au FJ 205, notamment au regard de l'appréciation du critère d'autonomie, de la charge de travail et du régime de travail qui leur est applicable.

La direction voulait se donner le temps d'établir un bilan de l'application du FJ avant d'envisager une ouverture.

Décision présentée au CSE :

Après 2 ans de mise en œuvre, la Direction de la Sûreté décide **d'étendre la liste des postes éligibles au FJ 205 aux DPX SUGE opérationnels** du fait de leurs missions et de leurs activités principales, au cœur duquel se situe le rôle primordial de manager. En moyenne, sur les DZ, cela représente une centaine d'agents concernés.

Pour la direction l'ouverture de ces postes au forfait jour est en lien avec le renforcement du rôle de manager de proximité. Cela se fera dans le cadre de la démarche « Excellence Manager » qui déploiera aussi nombre de formations pour les aider au quotidien.

Pour **l'UNSA ferroviaire**, si on peut considérer que la démarche est une avancée pour les DPX, **la prudence reste de mise**, notamment quant au **suivi de la charge de travail**.

Vos élus resteront très attentifs à cette délicate question. Cette question de la charge de travail est cruciale et pour éviter les dérives.

L'une des revendications de **l'UNSA ferroviaire** sur cette question est que « l'alerte » faite par le salarié au forfait jour en cas de surcharge soit portée au-delà

de son N+1, au N+2 avec le cas échéant un examen national des situations.

L'UNSA ferroviaire attire également l'attention de la direction sur le fait qu'aujourd'hui, les entretiens forfait jours ne sont déjà pas systématiquement réalisés et demande à connaître le taux de réalisation actuels de ces entretiens. La direction ne sait pas répondre mais s'engage à nous communiquer ce taux.

Enfin il n'est pas inutile de rappeler que **c'est le poste qui est « estampillé » ouvert au forfait jour** (et non pas le salarié) et que **le salarié a le choix d'accepter ou non une convention de forfait jour**.

Les élus **UNSA ferroviaire** ont demandé un suivi du sujet par la commission de santé et de sécurité au travail (CSSCT).

La direction s'est engagée à mettre le sujet au prochain ordre du jour de la CSSCT pour pouvoir reprendre le point et expliquer le déploiement.

Au regard des engagements de la direction, **l'UNSA Ferroviaire vote « Pour »** l'évolution de la liste des postes éligibles au forfait-jours sur le périmètre de la Sûreté.

Avec 8 voix favorables, aucune voix défavorable et 4 abstentions, l'évolution est adoptée moyennant accompagnement par la CSSCT et le fait que les postes sont bien des postes éligibles au forfait-jours et non pas soumis au forfait-jours.



Sécurité Ferroviaire Ferroviaire

Décret « SECUFER » n° 2017-694 du 2 mai 2017

SECUFER décrit les nouvelles règles de sécurité s'appliquant à SNCF Réseau en tant que Gestionnaire d'infrastructure et employeur. Le décret précise les mesures de nature à assurer la protection des travailleurs intervenant sur les systèmes ferroviaires par la prévention des risques de heurt et des risques électriques.

À date, le Code du travail ne parle pas du risque de heurt par circulation ferroviaire. Il parle bien du risque électrique mais les installations techniques et de sécurité, les installations de traction électrique et les installations électriques des véhicules ferroviaires sont exclues. Le décret SECUFER vise à combler ce manque, sur ces deux composants, par rapport au risque ferroviaire : le risque de heurt et le risque électrique.

Ce décret devait s'appliquer au 1^{er} janvier 2018 mais nombre de dispositions de ce décret faisaient appel à des modalités d'application, objets d'un arrêté. Cet arrêté n'est toujours pas publié car l'ensemble de la profession a fait des demandes de modifications auprès du ministère.

Dans ce contexte, l'arrêté devrait prévoir une application « au 1^{er} janvier 2022 » ; ce qui fait que la SA Réseau appliquera l'ensemble des dispositions de SECUFER au 1^{er} janvier 2022.

La SA SNCF sera essentiellement impactée par le texte sur l'accès aux emprises ferroviaires et les règles de déplacement. Les

personnels concernés sont bien sûr ceux de la SUGE, mais également ceux de l'Immobilier, des services sociaux, qui sont amenés à se déplacer dans les emprises.

Le texte va prévoir un accès aux emprises ferroviaires restreint : seuls les agents disposant d'une autorisation d'accès peuvent y accéder. L'employeur accorde cette autorisation écrite d'accès aux emprises et aux zones à risques après s'être assuré que les agents ont une connaissance, résultant d'une formation théorique et pratique, des risques (des risques engendrés par la circulation des véhicules ferroviaires, par la traction électrique, du circuit de retour courant traction, les équipements électriques des véhicules et les installations techniques et de sécurité de transport ferroviaire) et des mesures à prendre pour se déplacer et travailler en sécurité. Les agents qui ne disposent pas de carte pourront accéder aux emprises à condition d'être accompagnés par un agent habilité TES.

Pour la SA SNCF, cela veut dire que pour accéder à l'emprise ferroviaire, les agents devront être titulaires d'une autorisation d'accès à l'emprise ferroviaire ou être accompagnés par un agent qui est habilité à une tâche essentielle de sécurité ou qui est titulaire d'une autorisation d'accès aux emprises ferroviaires.

Les élus UNSA Ferroviaire font remarquer que déjà aujourd'hui, il y a beaucoup de difficultés pour trouver du personnel de Réseau pour faire les accompagnements et s'inquiètent pour l'avenir.

Les élus demandent un état des lieux afin de connaître :

- les personnels concernés sur le périmètre exhaustif sur la SA SNCF
- les personnels ayant reçu une formation,
- les personnels qui disposent d'autorisations d'accès aux emprises ferroviaires.

Les élus UNSA Ferroviaire soulignent qu'excepté le personnel de Réseau, les personnels de la SA SNCF qui ont reçu une formation pour leur propre personne, ne sont pas juridiquement autorisés à accompagner d'autres personnes qui ne sont pas formées (ou informées) à la circulation dans les emprises ferroviaires.

Ils soulèvent également le risque juridique encouru par les personnels qui feraient des accompagnements. En effet, à partir du moment où la personne reçoit une formation et qu'elle est habilitée à accompagner, elle devient pénalement responsable et non l'entreprise.

Nous attendons les retours concrets de l'entreprise et nous ne manquerons pas de vous tenir informés.



Les nouveaux modes d'organisation des espaces de travail : Campus 3.0

Monsieur LESMARIE, Responsable du projet vient nous présenter « Campus 3.0 ».

Il explique que le concept est lié à un objectif Groupe de performance et de réduction de sa facture immobilière (- 22 % à horizon 10 ans).

Face à l'inoccupation des espaces de travail (entre 50 et 60 % du temps) du fait de l'augmentation du télétravail et du nomadisme des salariés de plus en plus prégnant, l'entreprise réduit le nombre de postes de travail sur un site.

Le concept s'appuie sur neuf postures de travail telles que : s'isoler pour téléphoner, travailler à son bureau, échanger en tête à tête, recevoir pour un entretien dans une posture de travail ...) auxquelles répondent des espaces distinctifs. Il se marie avec un accompagnement technologique (couvertures Wi-Fi optimisées, points de connexion multiples, équipements performants.)

Des capteurs de présence sont installés sur l'ensemble des postes de travail (temporisation 5 minutes). L'objectif de cet outil est de donner aux collaborateurs une visibilité sur les disponibilités de chaque espace.

Quatre expérimentations sont actuellement menées sur la base du volontariat des managers et dans le cadre d'un projet managérial.

Au sein de la SA SNCF, est concernée SNCF Immobilier (au septième étage du campus Rimbaud).

Les équipes qui travaillent pour une foncière et les équipes qui travaillent à la DGOI (Direction gestion et optimisation immobilière) ont été regroupées dans un espace appelé « My Campus ».

Le principe est du « flex » : il y a moins de bureaux qu'il n'y a de collaborateurs par équipe et il reste une zone identifiée par équipe.

Vos élus UNSA Ferroviaire ont posé de nombreuses questions notamment sur l'accompagnement managérial du projet.

Ils ont réagi à la temporisation à 5 minutes des capteurs de présence dont on peut craindre l'utilisation abusive (flicage des salariés). Ils soulèvent le **côté possiblement anxiogène voire conflictuelle** de la situation qui placerait le salarié en état de trouver sa place occupée du fait du dépassement des 5 minutes.

Ils déplorent la **dépersonnalisation des espaces** (plus de bureau attribué, plus d'espace pour ses photos personnelles, ...) et les **risques encourus de mal-être**.

Ils revendiquent le fait d'obtenir un **retour d'expérience** sur ce risque et questionnent sur **l'évaluation des RPS** avant et après la mise en place des nouveaux espaces de travail.

Ils constatent que dans l'expérimentation rapportées, n'y figure aucune notion d'évaluation RPS avant et après ; ce que la direction reconnaît.

Ils regrettent l'optimisation à toutes fins budgétaires.

Interrogée sur un cinquième projet, la direction admet qu'un projet est en cours, à la DIT Sud-Est, à Lyon « Tour Incity ».

Il a été initié sur proposition du manager qui souhaitait nous dire « que l'espace serve à transformer la façon dont on va travailler ensemble ».

En conclusion, si le déploiement du FLEX OFFICE après la phase expérimentale sur plusieurs sites, peut sembler intéressant, seuls les points positifs restent mis en avant par la direction.

Ce nouveau cadre de travail est présenté comme idyllique, sans que les difficultés potentielles soient évoquées.

Même s'il est entendable que l'entreprise recherche, par cette rationalisation des espaces de travail, une plus-value en termes de production et de gain financier, vos élus UNSA Ferroviaire ont rappelé à la direction, que ces projets doivent être portés collectivement en impliquant les salariés concernés et leurs représentants..

La dépersonnalisation des espaces de travail et la dilution des collectifs va amplifier la déshumanisation et la perte de sens ressentis par les salariés depuis plusieurs années déjà.

Maintenant revenons sur la mise en place du CAMPUS 3.0 à la DIT Sus Est.



Ce projet Lyonnais semble avoir été décidé par le manager sans partage préalable avec le collectif de travail et vos représentants du personnel.

Les élus UNSA Ferroviaire regrettent qu'à nouveau, l'humain n'ait pas été mis au cœur du projet.

Vos représentants UNSA-Ferroviaire, alertés par des salariés concernés, ont pris connaissance du projet qui été déjà quasi abouti.

Ils ont exigé de la direction de respecter la loi en passant par une information et consultation des instances ad hoc.

Cette étape est importante car elle permet de faire entendre la voix des salariés à travers leurs élus et d'apporter les préconisations nécessaires à l'évolution des conditions de travail avant la mise en place du projet, dans l'intérêt premier des agents.

Les membres de la CSSCT ont alors pu visiter le site et partager avec la direction et les salariés concernés début décembre 2019

Durant la réalisation des travaux, , au cours du premier trimestre 2020, les équipes relogées temporairement sur deux sites différents.

Vos élus UNSA Ferroviaire restent mobilisés et à votre écoute pour répondre à vos questions et collationner vos remarques.



INFORMATIONS PRATIQUES

VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

CSE EPIC SNCF

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
LEGROS	Stéphanie	06 16 88 50 96 legros.s@unsa-ferroviaire.org	DUBREUIL	Thierry	06 12 24 78 76 dubreuil.t@unsa-ferroviaire.org
COPOL	Paterne	07 85 39 51 56 copol.p@unsa-ferroviaire.org	GIROD	Audrey	06 25 31 28 27 girod.a@unsa-ferroviaire.org
MALLEGOL	Philippe	06 42 44 32 11 mallegol.p@unsa-ferroviaire.org	DELON	Stephan	delon.s@unsa-ferroviaire.org
DEHONDT	Catherine	06 10 02 57 73 catherine.dehondt@sncf.fr	BERTIN	Nadine	06 27 36 43 41 nadine.bertin@sncf.fr
TROUCHOT	David	06 12 18 93 06 trouchot.d@unsa-ferroviaire.org	SOMPROU	Patrick	07 66 27 28 53 somprou.p@unsa-ferroviaire.org
PALLIX	Christophe	06 25 18 42 13 pallix.c@unsa-ferroviaire.org	MANAZ	Sébastien	06 15 16 04 55 sebastien.manaz@cseepicsncf.com
DERUE	Bruno	06 17 93 19 15 derue.b@unsa-ferroviaire.org	ROBERT	Marie-Christine	marie-christine.robert@sncf.fr
MAINI	Olivier	06 78 73 65 66 maini.o@unsa-ferroviaire.org	CHIVOT	Jean-Louis	chivot.jl@unsa-ferroviaire.org
CASU	Didier	06 46 00 34 06 casu.d@unsa-ferroviaire.org	CRESPIN	Annabelle	crespin.a@unsa-ferroviaire.org
VASSEUR	Christine	06 13 44 59 28 vasseur.c@unsa-ferroviaire.org christine.vasseur.as2@sncf.fr	MARCHETTI	Marie-Cécile	06 89 19 10 03 perpignan67@gmail.com
PIERRE	Sophie	sophie.pierre@cprrpsncf.fr	DUCLOY	Philippe	06 60 58 37 64 philippe.ducloy@gmail.com
RIVOALLAN	Agnès	06 16 74 03 23 rivoallan.a.unsa@gmail.com	GALLAVARDIN	Danielle	04 72 15 18 07 gallavardin.d@unsa-ferroviaire.org

SI VOUS SOUHAITEZ RECEVOIR NOS INFORMATIONS,
INSCRIVEZ-VOUS SUR L'ADRESSE SUIVANTE DEPUIS VOTRE MAIL PERSONNEL (l'utilisation de la boîte mail professionnelle n'étant pas recommandée) : cse.epicsncf@unsa-ferroviaire.org

SI VOUS SOUHAITEZ CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>
POUR NOUS REJOINDRE ET ADHÉRER EN LIGNE, [CLIQUEZ ICI](#)

J'adhère à l'UNSA !

CONTRACTUELS **Efficace** **Service public**

EXPERTISE **Savoir-faire** **Carrières**

Hot-Line Juridique **Autonome** **Responsable**

MÉTIERS **STATUT**

Filières **Syndicat de services**

Nom:

Prénom:

Direction:

Adresse Pro:

Collège:

Tél:

Mail:

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

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