



Les "BRÈVES" de la SA SNCF

CSE du 28 MAI 2020

Déconfinement : Ce n'est pas le bout du tunnel !

Depuis le 11 mai, le travail reprend progressivement en présentiel avec l'absolue obligation de l'entreprise de protéger la santé de ses salariés. Certains sont maintenus en télétravail quand le métier peut s'exercer ainsi.

Les mesures d'activité partielle restent en place telles qu'actuellement. La fin sera fixée par décret, notamment pour les personnes dites vulnérables sur présentation d'une attestation du médecin.

La question de la garde d'enfant reste un sujet pour tous les parents car l'accueil à l'école ou à la crèche reste erratique.

Afin de bénéficier du dispositif de chômage partiel à partir du 8 juin, le salarié :

- Ne doit pas pouvoir être placé en situation de télétravail par l'entreprise Et l'enfant ne peut être accueilli dans son établissement scolaire ou en crèche ou dans son établissement d'accueil d'enfant (jusqu'à 18 ans) en situation de handicap, pour des raisons sanitaires ou de capacité d'accueil et il n'existe pas d'autres possibilités de garde pour les parents.

- Doit fournir **obligatoirement** une attestation établissant que l'enfant ne peut être accueilli Et une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul parent au sein du foyer à bénéficier de l'arrêt garde d'enfant(s). Cette dernière doit préciser les jours d'absence pour garde d'enfant(s). L'entreprise pourra demander un justificatif de situation du conjoint du salarié concerné.

La rémunération des salariés en activité partielle est maintenue dans les mêmes conditions que celles mises en place depuis le mois de mars.

Attention : la problématique de restauration non assurée ne permet pas de bénéficier du dispositif (non prévu par le dispositif gouvernemental). En revanche, le ministère prévoit qu'en cas d'absence de toute solution de restauration scolaire (y compris sous la forme de distribution de panier repas), et à titre exceptionnel, il peut être demandé aux parents de fournir un repas à leur enfant.

Pour soulager les salariés du GPU, l'action sociale de la SNCF élargit temporairement les conditions d'accès à sa prestation « Garde d'enfants ». Cette aide financière, **soumise à conditions de ressources**, a la vocation d'aider ponctuellement les parents à financer un mode de garde complémentaire au mode de garde principal.

En ce sens, cette aide est un appui fort à traverser cette transition en lien avec la crise sanitaire. Les professionnels de l'action sociale, soumis au secret professionnel sont à votre écoute pour vous accompagner dans les toutes les questions de garde d'enfant. L'Action sociale est joignable au 0800 20 66 20.

https://www.unsa-ferroviaire.org/upload/client/les_tracts/2020/2020-05-26_-_Garde_enfants_depannage_-_VF.pdf

Déclaration liminaire lue en séance

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, chers Collègues,

La reprise...

Cette période de confinement qui n'est pas terminée aura été éprouvante et riche d'enseignements.

Le télétravail qu'il était parfois tant difficile d'obtenir avec la crise devient indispensable aujourd'hui.

Cette malheureuse épreuve que représente cette crise sanitaire aura au moins eu cette vertu : nous avons deux mois de recul pour tirer les enseignements du télétravail en mode condensé. Le télétravail présente plusieurs avantages. Il permet en effet de cumuler indépendance, gain de temps, hausse de la qualité de vie ainsi qu'une meilleure conciliation entre le travail et la vie de famille.

Mais le télétravail comporte aussi des risques professionnels, amplifiés par l'éloignement et l'isolement : l'inadaptation du matériel de télétravail ou du bureau à domicile peut engendrer des risques physiques (musculosquelettiques, visuels, électriques...) liés à leur mauvaise ergonomie ou à une installation défectueuse...

Mais les risques psychosociaux sont aussi importants : perte des limites entre vie professionnelle et privée, stress lié à des contrôles ou objectifs excessifs, affaiblissement des relations interpersonnelles...

Il convient donc plus que jamais de mettre en œuvre des mesures de prévention spécifiques au télétravail avec des recommandations ergonomiques pour l'installation d'un bureau à domicile, la conservation du lien social, la gestion du temps et de la charge de travail.

L'engagement des salariés présents sur le terrain n'étant plus à souligner tant il a été remarquable et maintes fois mis en avant, la délégation UNSA-Ferroviaire tient, cette fois, à remercier l'ensemble des fonctions supports du Groupe Public Unifié pour l'engagement dont ils ont su faire preuve, confinés qu'ils étaient, avec les difficultés que l'on connaît, mais continuant à faire en sorte que l'entreprise tourne dans le cadre de leur fonction en télétravail, avec les difficultés citées plus haut. Il convient de rappeler et de vous alerter sur les difficultés que rencontrent les salariés sur le chemin du déconfinement et du retour vers leur lieu de travail.

Retrouvez l'intégralité [ICI](#)

Projet de déménagement des agents e.SNCF du site d'INNOVIA-Clichy vers Campus Rimbaud-St Denis

La Direction d'e.SNCF présente le projet de déménagement des entités parisiennes de Clichy INNOVIA et du site Etoiles sur le nouveau « CAMPUS Numérique » à St Denis. Ce regroupement, attendu par certains et rejeté par d'autres, devrait démarrer courant septembre 2020 et favoriser de nouveaux modes d'organisation et de travail.

Il a pour ambition de faciliter les déplacements au sein des équipes de plus en plus pluridisciplinaires et d'augmenter la coopération avec les membres de la Team e.SNCF dont les DSI métiers.

Les objectifs de ce projet stratégique sont : augmenter l'attractivité du digital, favoriser le coworking et éviter le cloisonnement des équipes (esprit 574 comme l'aménagement du site Euratechnologie à Lille).

Ainsi 676 agents et prestataires du périmètre d'e.SNCF seront concernés par ce déménagement (648 d'INNOVIA, 4 d'ERMONT et 24 d'ETOILES). A ce chiffre, s'ajoute respectivement 38 et 48 agents et prestataires de la SA Réseau et de la SA Voyageurs.

E.SNCF appliquera du « Flex office » à hauteur de 20% pour les prestataires; cependant chaque agent aura un poste de travail attribué pouvant être occupé par d'autres agents de passage si celui-ci est disponible.

Un restaurant Inter-entreprises, une cafétéria et une salle de sport seront également disponibles dans le bâtiment.

Bien que le dossier du déménagement soit attrayant sur le papier, avec la mise en avant d'un univers idéal, hi-tech, ultra moderne, il n'en demeure pas moins que certains aspects peuvent avoir des répercussions négatives.

Pour ne citer que les principales :

- l'éloignement par rapport à la localisation actuelle (des primes, du télétravail et des éventuels changements de poste sont envisagés),

- le passage en mode 'open space', complètement opposé au mode actuel à Innovia.

Le bruit, le passage, le manque d'intimité et de tranquillité pourraient affecter les agents dans leur travail.



Les élu-e-s de la délégation UNSA-Ferroviaire auraient aimé en savoir plus sur l'ergonomie des postes.

Concernant le COVID19, nous ne pouvons présager des mesures qui seront appliquées en septembre, mais il faudra peut-être veiller au respect des distanciations sociales dans la disposition des bureaux, dans l'usage des espaces communs, les ascenseurs, etc.

La distanciation sociale va obliger à une nouvelle façon de repenser l'espace.

Les élu-e-s de la délégation UNSA-Ferroviaire regrettent qu'aucune approche économique et financière en lien avec la crise sanitaire que nous vivons n'apparait dans le dossier alors que l'entreprise met tout en œuvre pour rationaliser ses dépenses... et que cette tendance à l'économie ne peut que s'accroître.

Nous le savons tous, il y aura un « après COVID ».

Les élu-e-s de la délégation UNSA-Ferroviaire estiment que la réalisation d'un projet tout neuf aurait été l'occasion de regarder les choses autrement. Ils attendent que la Direction agisse avant que les agents et les mobiliers ne soient installés.

Toujours en lien avec les aspects sanitaires, le Flex-office des prestataires et la mutualisation des postes des agents SNCF absents inquiètent quant au respect des règles de non propagation du virus...

Projet de déménagement des agents e.SNCF du site d'INNOVIA-Clichy vers Campus Rimbaud-St Denis

Si cela pouvait sembler l'avenir idéal dans le monde d'avant, où en est-on dans le monde «Corona» ?

Serait-il imaginable ou tenable une flambée des coûts de ménage et d'entretien au motif que les personnes se succèdent plusieurs fois par jour sur le même poste de travail ?



Comment gérer des flux liés à la climatisation ou au chauffage ?

Les élu-e-s de la délégation **UNSA-Ferroviaire** ont sollicité un point détaillé sur la situation des agents et des conséquences sur l'articulation vie pro/vie perso de cette mobilité contrainte.

Tous les salariés vont-ils emménager dans ces nouveaux locaux ? Y aura-t-il des laissés pour compte qui devront par choix ou par contraintes se trouver un autre poste plus proche de leur territoire géographique actuel ?

À cette question l'entreprise précise qu'elle a l'intention à la suite du retour d'expérience COVID, de viser un objectif de quasiment 100% de salariés en télétravail au moins une journée par semaine, voire 60% de l'effectif deux jours par semaine.

Pour l'**UNSA-Ferroviaire**, ce dossier manque cruellement d'informations ; entre autres :

- Pas de données économiques (Quel cout d'investissement et quel retour sur investissement envisagé ?)
- Pas d'informations en lien avec la santé au travail.

Vous l'avez compris, la délégation **UNSA-Ferroviaire** reste sur sa faim et, ne peut se contenter des informations incomplètes fournies dans ce dossier.



Il en est de notre devoir d'élus soucieux de la santé et de l'avenir des salariés d'être plus exigeants.

La délégation **UNSA-Ferroviaire** demande donc **une mise à jour sociale et économique de ce dossier** incluant les impacts COVID-19, les aspects financiers (coût de mise en œuvre du projet, les répercussions financières du COVID-19 à courts et moyens termes, ...) avant un passage en CSSCT.

La tenue de cette commission détaillerait les aspects ergonomiques des nouvelles installations et aborderait les éventuelles organisations de travail notamment pour ce qui concerne le télétravail et la bi localisation, ainsi qu'un point sur l'éloignement géographique imposé aux salariés.

Retrouvez la déclaration lue en séance [ICI](#)



Direction des Ressources Humaines

Présentation du programme prioritaire « Solidarité emploi »

Solidarité Emploi : Jacques RASCOL vient présenter son projet en CSE.

« Replacer l'humain et la solidarité au cœur des valeurs de l'entreprise pour permettre à chaque agent de chacune des 5 SA de trouver sa place dans un contexte très concurrentiel ». Voilà l'ambition portée au plus haut du GPU par le président au travers de ce projet confié à Jacques RASCOL.

Pour ceux qui auraient loupé un épisode, Jacques RASCOL, directeur régional nous vient d'Occitanie, région qui a misé sur le service public ferroviaire, et il a dans son passé contribué à la mise en place des EME/EDC devenus aujourd'hui EIM.

Fort de cette expérience, il construit la mise en place d'une structure, au plus proche des territoires. Ces « territoires » sont principalement les régions administratives au sein desquelles ont été recensés 299 bassins d'emploi. Cette structure devra être **en réelle capacité** de promouvoir (d'imposer ?) le reclassement des agents au plus près des territoires et de faire des arbitrages. Car, Jacques RASCOL le reconnaît volontiers, les EIM sont aujourd'hui parfois dans l'impuissance pour imposer des salariés sans emploi auprès des activités.

De même, les bourses de l'emploi manquent de transparence, plus personne ne le nie aujourd'hui. Sur chaque région, sera donc mis en place un délégué territorial qui aura **autorité** et animera un comité de pilotage où seront présents tous les responsables d'activité sur un territoire. Le responsable de l'EIM sera l'appui du délégué territorial. Sa légitimité sera renforcée.

Les conditions de réussite de l'organisation à mettre en place sont en cours de construction au sein de régions pilotes : Occitanie, Nouvelle Aquitaine, centre val de Loire. Dans ces régions, on a commencé l'expérience en réel pour dégager des fondamentaux qui seront généralisés :

- Les modalités de gouvernance : comité de pilotage régionale animé par un directeur territorial, assisté du directeur de l'EIM aux compétences renforcées où sont convoqués tous les directeurs des activités présentes sur le territoire concerné.
- La mise en place d'un réel arbitrage autour de critères objectifs qui seront clairement listés (ex priorisation des agents bénéficiant du RH 0360).
- Cartographie des bassins d'emploi : repérage de l'employabilité et des zones de difficultés d'emploi où l'on proposera peut-être de la ré-internalisation.
- Les moyens nécessaires au renforcement des EIM : pour qu'ils puissent réaliser l'assemblage local des GPEC, ouvrir les EIM à tous les agents (y compris pour des mobilités volontaires, ce qui n'est pas le cas actuellement), mettre en place une animation métier qui n'existe plus aujourd'hui) avec la reconstruction d'une collaboration indispensable avec les CK.

La question du dialogue social reste entière. Certes ont eu lieu quelques tables rondes au niveau nationales avec les organisations syndicales en avril dernier. Des réunions territoriales doivent avoir lieu à partir de septembre, mais pour l'instant cet aspect du dossier reste à notre sens insuffisamment étayé : Comment les élus du CSE SA SNCF à compétence territoriale pourront-ils suivre ce qui se passe pour nos agents dans toutes les régions ?

En conclusion, ce projet se veut ambitieux. Une nouvelle donne qui s'appuie à nouveau sur des EIM pour lesquels les élus [UNSA-Ferroviaire](#) demande que leur soit redonnés les moyens qu'ils avaient lors de leur création et qui se sont délités au fil du temps, par manque d'ancrage assez fort face aux directives des activités.

La délégation [UNSA-Ferroviaire](#) aurait envie d'y croire ... Mais il est vrai que la Direction a déjà chanté par le passé nombre de jolies chansons qui hélas n'ont duré que le temps d'un printemps.

Retrouvez la déclaration
lue en séance [ICI](#)



Direction des Ressources Humaines

Nouvelle organisation DRH Groupe

Mme SAVINAS, DRH adjointe Groupe présente le « Projet d'ajustement d'organisation de la Direction des Ressources Humaines Groupe ».

Le 16 janvier 2020, le Président Jean-Pierre FARANDOU a présenté lors du Conseil d'Administration de la société SNCF la feuille de route et les évolutions de structure d'organigramme de la société mère.

Ces dernières impactent plusieurs directions dont la Direction Ressources Humaines Groupe.

Pour mémoire, la Direction RH avait déjà fait l'objet de modifications au 1^{er} janvier 2020 en conséquence de la mise en œuvre de la loi du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire (SNCF 2020).

La nomination de François NOGUE, comme directeur général des ressources humaines Groupe, a conduit celui-ci à engager des ajustements de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines Groupe et à apporter quelques précisions sur le rôle attendu de cette direction, notamment dans la coordination entre les différentes sociétés du Groupe avec la volonté de positionner la fonction RH et plus particulièrement la fonction RH Groupe comme moteur de l'évolution des RH du Groupe.

Pour rappel, la Direction Générale des Ressources Humaines Groupe a en charge le pilotage des politiques sociales et ressources humaines inter-sociétés. Elle assure la coordination générale des relations sociales, des politiques cadre en matière d'emploi, de mobilité et de ressources humaines.

Elle contribue à la cohésion sociale du groupe SNCF, notamment dans sa composante ferroviaire. Elle assure

l'harmonisation et l'équité des règles de gestion des personnels des différentes Sociétés du Groupe, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Elle assure l'animation fonctionnelle des DRH des différentes sociétés du groupe et le pilotage fonctionnel des services opérationnels RH regroupés au sein d'Optim'Services.

Elle est composée :

- La direction de la Stratégie Sociale ;
- La direction des Relations Sociales et du Dialogue Social ;
- La direction Compétences, Emploi et Solidarité Groupe ;
- La direction Performance RH et Systèmes ;



- La direction Politiques Industrielles et Performance Sociale.

Le projet présenté fait état d'un ajustement de l'organisation de la DRH Groupe à effectif et qualifications constants. Pour les salariés concernés, ce sont des changements de rattachement hiérarchique qui les impactent à compter du 1^{er} juin 2020, date de la mise en œuvre projetée.

Vos représentants **UNSA-Ferroviaire** continuent à porter vos intérêts auprès de l'entreprise en accompagnant ces ajustements nécessaires à son pilotage.

Nous restons néanmoins vigilants quant au suivi de cette évolution et à son impact sur les salariés.

Nous restons à votre écoute.



Services Médicaux

Mise à la retraite d'office du Dr S.

Et de 2 !

Selon l'article L1237-5 du code du travail, la Direction des Services Médicaux a décidé une nouvelle fois de mettre à la retraite d'office un médecin du travail qui va atteindre l'âge de 70 ans au mois de juillet. Ce dernier, après entretien, ne s'est pas opposé à cette mise à la retraite.

Le Docteur S, médecin du travail au cabinet médical de Metz, présent au CSE, précise qu'il aime ce qu'il fait mais que le temps est venu pour lui de prendre sa retraite. Il exprime tout de même une certaine frustration et des regrets d'un travail inachevé de sa part puisqu'il va devoir laisser ses successeurs gérer le retard engendré par la crise sanitaire actuelle. Il aurait aussi aimé pouvoir apporter son expertise aux éventuelles évolutions et refontes du service médical à venir. Pour finir, il rend un bel hommage aux équipes avec lesquelles il a travaillé.

Le Directeur des Services Médicaux précise que le Docteur S. sera

remplacé. Sa remplaçante arrive le 2 juin.

Une réorganisation de la médecine du travail est prévue sur le médical de Metz, la remplaçante devant aussi reprendre des effectifs d'un autre médecin parti à la retraite.

Cette réorganisation et réattribution des effectifs aux différents médecins sera présentée ultérieurement, lors d'un prochain CSE.



Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) déplorent la perte d'un effectif médecin sur la région puisqu'une seule embauche de médecin est effectuée pour deux médecins partis en retraite.

La Direction des Services Médicaux se justifie par la mise en place des

Visites d'Information et de Prévention (VIP) et la collaboration infirmière ; les médecins du travail pouvant, de ce fait, voir leurs effectifs augmenter.

Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) veilleront à un équilibre de la montée en charge des VIP et de l'augmentation du portefeuille agents des médecins.

Aussi, pour les élus [UNSA-Ferroviaire](#), même si la direction reste dans son juste droit et que cette mise à la retraite est dictée par les textes législatifs, il est difficilement concevable de cautionner ces méthodes pour le moins catégoriques pouvant porter atteinte aux libertés individuelles.

Pour cette raison et pour rester cohérents avec la décision de vote d'un précédent CSE ayant traité le même sujet tout en respectant le positionnement du Dr S. la délégation [UNSA-Ferroviaire](#) a voté l'abstention.





INFORMATIONS PRATIQUES

VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

CSE SA 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	06 11 74 77 37 delon.s@unsa-ferroviaire.org
BERTIN	Nadine	06 27 36 43 41 nadine.bertin@sncf.fr	MARCHETTI	Marie-Cécile	06 89 19 10 03 marchetti.mc@unsa-ferroviaire.org
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	PORCEL	Frédéric	06 74 67 00 59 porcel.f@unsa-ferroviaire.org
CASU	Didier	06 46 00 34 06 casu.d@unsa-ferroviaire.org	CRESPIN	Annabelle	06.67.46.93.94 crespin.a@unsa-ferroviaire.org
VASSEUR	Christine	06 13 44 59 28 vasseur.c@unsa-ferroviaire.org	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
PIERRE	Sophie	sophie.pierre@cprpsncf.fr	BALLESTE	Claude Béatrice	claude-beatrice.balleste@sncf.fr
BOUR	Jean-François	bour.jf@unsa-ferroviaire.org	MAZERY	Stéphane	mazerystephane@gmail.com
VINCENT	Sarah	06 63 49 17 12 vincent.s@unsa-ferroviaire.org	CHIVOT	Jean-Louis	chivot.il@unsa-ferroviaire.org
Secrétaire					
Responsable Syndical : Frédéric FOURNIER fournier.f@unsa-ferroviaire.org					

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

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

Nom:

Prénom:

Direction:

Adresse Pro:

Collège:

Tél:

Mail:

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