



ZP Nord Est Normandie

Qu'est-ce que le CSE ?

Le Gouvernement a instauré la fusion des IRP et créé une instance unique de représentation du personnel, le **Comité Social et Économique (CSE)** par le biais d'une ordonnance publiée le 23 septembre 2017.

Depuis le 1er janvier 2019, les CSE ont été mis en place à la SNCF, fusionnant ainsi les DP, le CHSCT et le CE. Cette nouvelle instance reprend donc l'ensemble des prérogatives suivantes :

- Gérer les **réclamations individuelles et collectives**,
- Traiter les questions relatives à la **Santé, Sécurité et Conditions de Travail**,
- Être informé et donner un avis sur les projets **stratégiques, économiques** ou relatifs à l'**emploi**, présentés par l'entreprise.



Des risques de fractures MULTIPLES dans le RAIL

Page 2



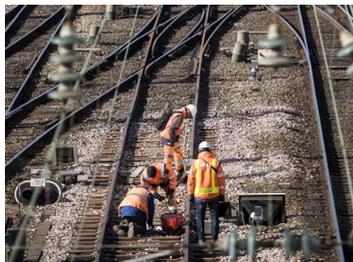
Maintenir Demain :

Page 4



Réorganisations dans les fonctions supports « Frais Généraux Administratifs (FGA) »

Page 6



Ré-internalisations à SNCF Réseau :

Page 9



Audience Télétravail :

Page 11



ZP NORD-EST NORMANDIE

DES RISQUES DE FRACTURES MULTIPLES DANS LE RAIL

Pour la bonne compréhension de chacun, il ne s'agit pas d'un article à vocation médicale mais plutôt d'évoquer un incontournable dénommé RAIL dont les origines remontent à la création du chemin de ... fer (en France, ce fut dès 1827 entre Saint-Etienne et Andrézieux).

Le 26 août 2021, à la suite du déraillement spectaculaire d'un train de céréales sur la commune de Saint Hilaire au Temple non loin de Châlons-en-Champagne, les premières investigations avaient mis en évidence une rupture longitudinale du rail. Le 1er octobre 2021, au PK 427.2 sur la ligne 067 000 reliant les villes de Lunéville à Saint Dié au pied des Vosges (région Grand-Est), le conducteur d'un TER ressent un choc anormal. Il informe l'Infra-circulation qui prend immédiatement les mesures de PROTECTION prévues par la réglementation. Les premières constatations effectuées par les équipes VOIE font apparaître une **rupture longitudinale** dans l'âme du rail sur près de 1,5 mètre. Il s'agit d'un rail de 46 kg de type Est (car usiné et posé principalement dans la région Est) dont la fabrication remonte à 1899 ! La répétition de ce genre d'incidents aux conséquences potentiellement graves est extrêmement faible puisque 3 seulement ont été recensés entre 2011 et 2021 (selon les propos du Directeur des opérations de la DZP NEN). Autant les ruptures de rail dites « classiques » peuvent survenir périodiquement dans certaines conditions (climatiques) y compris sur LGV dont les réalisations sont pourtant récentes, autant celles qui se révèlent longitudinalement sont exceptionnelles. À la suite de ces ruptures et conformément aux dispositions de l'article L4131-1, deux Droits d'Alerte (DA) successifs pour risque grave ont été déposés par une organisation syndicale représentative du CSE ZP NEN. À la suite d'un désaccord entre cette dernière OS et l'Entreprise portant sur les mesures prises, deux plénières extraordinaires se sont tenues les 5 et 7 octobre

2021. En raison du contexte social du moment, seules deux OS représentatives (dont l'UNSA Ferroviaire) ont siégé. Le Directeur de la SECURITE qui a présidé la première plénière a rappelé que la **qualité de l'usinage des rails avait profondément changé vers le début des années 80**. Avant cette époque, le risque de présence d'impuretés dans le champignon des profilés était grand. Les progrès technologiques accomplis depuis dans la métallurgie ont permis de réduire fortement les risques sans les effacer totalement. Suite à l'analyse menée par le BEATT portant sur le rail constaté fendu le 26 Août dernier, la DZP NEN a découvert que le rail avait été mal ausculté lors de la tournée engin ultrasons (US). La faille ayant été révélée, la DZP NEN s'est donc organisée en urgence à compter du 31 Octobre afin que les 949 km de rails dits « à risques » situés sur le RFN soient de nou-



veau auscultés.

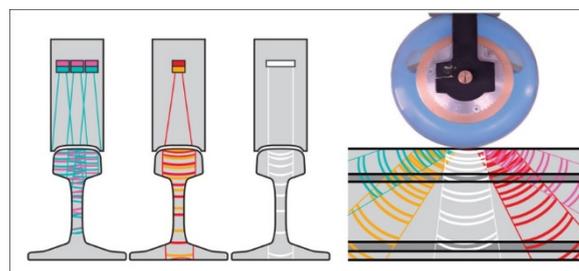
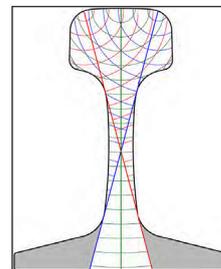
Depuis le 1er octobre 2021, ces rails ont fait l'objet d'investigations poussées (avec une priorité donnée aux lignes parcourues par les trains de voyageurs et/ou démunies de circuits de voie) en complément de celles qui sont régulièrement effectuées par les équipes dites Ultrasons (US). Ces dernières sont réalisées tous les 6/8 ans à pied ou au moyen d'engins roulants équipés. Concernant ce dernier point, la DZP NEN a fait le choix d'appliquer une périodicité fixée à 6 ans.



ZP NORD-EST NORMANDIE

Il est ouvertement affiché par la DZP NEN que le renforcement de la surveillance conduira à trouver d'autres ruptures qui sont classées par ordre de gravité (« S », « X1 » et « X2 »). L'adage médical qui conduit à dire « que l'on ne trouve que ce que l'on cherche » s'est très vite traduit par de nouvelles découvertes (6 défauts de type « S » et 9 défauts de type « X1 et X2 » détectés en quelques jours) Cette situation a conduit la DZP NEN à demander le 4 octobre 2021 à INFRARAIL un renforcement de l'approvisionnement en rails de remplacement de 46 kg issus des établissements Industriels SNCF de Moulin Neuf (département de l'Oise) et de Saulon (département Côte-d'Or) voire d'autres Zones de Production. Le temps imparti à cette opération devrait permettre un positionnement des équipes appelées en renfort face à la situation de crise. Sur ce dernier point, la position de l'**UNSA Ferroviaire** est claire à savoir que le Gestionnaire d'infrastructure traverse de nouvelles turbulences qui l'obligent à réagir très rapidement SANS TRANSIGER SUR LA SECURITE DES CIRCULATIONS ! Il y a quelques années (juillet 2014), un dérangement CONTRAIRE À LA SECURITE sur la commune de Denguin (Département des Pyrénées Atlantique entre Pau et Orthez) avait conduit au rattrapage d'un TGV par un TER sans faire de victime mais aux conséquences spectaculaires. Le BEA-TT (Bureau d'Enquêtes sur les Accidents de Transport Terrestre) avait été saisi par le Ministère des Transports et avait rendu ses conclusions quelques mois plus tard. Sans attendre, la Direction de l'Entreprise SNCF avait modifié ses procédures d'intervention sans entraver l'exploitation ferroviaire. Il en est de même aujourd'hui concernant les rails âgés de 40 ans et plus avec une attention toute particulière portée sur ceux de 46 kg type Est dont la fragilité est désormais identifiée. A l'occasion de ces deux plénières extraordinaires, les élus **UNSA Ferroviaire** ont estimé que les mesures prises par l'Entreprise étaient suffisantes.

DÉPLOIEMENT DES ONDES DU DÉTECTEUR ULTRASONS DU TRAIN DE VÉRIFICATION



70°-transducteurs 40°-transducteurs 0°-transducer

Nous avons affirmé notre CONFIANCE DANS LE PROFESSIONALISME des équipes de tous collèges actuellement déployées sur le périmètre NEN.

Une TASK FORCE dédiée à cette crise a été mise en place au niveau de la direction de SNCF Réseau avec des points réguliers avec les ZP (2 fois/semaine) voire d'avantage concernant la ZP NEN. Les élus **UNSA Ferroviaire** ont également demandé un PARTAGE des informations auprès de TOUS LES ELUS deux fois par semaine (les lundis et jeudis) avec la chronologie des mesures prises à la suite de chacune des anomalies constatées. Nous n'adhérons pas à l'idée de demander la « fermeture des lignes tant que les investigations par ultrasons (US) n'ont pas été réalisées. »

Cela reviendrait à REPORTER SUR ROUTE de nombreuses dessertes ferroviaires (Voyageurs voire FRET) durant un délai excessif qui serait préjudiciable pour nos métiers et notre avenir.



ZP NORD-EST NORMANDIE

C'est d'ailleurs le cas actuellement (comme d'autres axes depuis) sur la ligne Lunéville/Saint Dié puisque l'activité TER Grand-Est a pris la décision de reporter momentanément sur ROUTE les dessertes ferroviaires, situation permettant aux équipes ultrasons (US) de travailler sous couvert d'une interception de type DFV. En conclusion, il n'est pas question d'opposer MAINTIEN DES DESSERTES FERROVIAIRES et MESURES DE SECURITE PRISES. Actuellement, CURATIF et PREVENTIF se mêlent étroitement. Il faudra néanmoins se poser la question concernant l'équipement des engins ultrasons (US) **pour qu'ils puissent observer SIMULTANEMENT TOUTES LES COMPOSANTES DU RAIL (patin, âme et champignon)** alors que leur dernier passage entre Lunéville et Saint Dié (30 avril 2019) n'a pas permis de détecter une quelconque anomalie ! Sur les plans humains et organisationnels, il faudra certainement envisager un renforcement (dans la durée et non plus dans l'urgence) des équipes ultrasons (US) dédiées à la surveillance et ce tant que le patrimoine n'aura pas été renouvelé. La réorganisation à venir intitulée MAINTENIR DEMAIN paraît faire l'impasse sur la nécessité nouvelle de renforcer une vigilance accrue sur la composante rail et ce tant que la rénovation des voies n'aura pas été accomplie.

L'avenir proche verra si la leçon a été retenue.

LE PROJET MAINTENIR DEMAIN, LA DIRECTION VEUT PASSER EN FORCE !

Les élus du CSE ZP NEN ont été réunis le mercredi 6 octobre 2021 dans le but d'être consultés sur le projet Maintenir Demain qui réorganise le fonctionnement des Infrapôles tels que nous les connaissons. La mise en place de ce projet se déroule en 3 phases :

- 6 établissements dits « tête de file » répartis sur l'ensemble du territoire national vont adopter la nouvelle organisation dès le 1^{er} janvier 2022 (IP NPDC, IP PSL, IPPSE, IP Alpes, IP Poitou Charentes, IP LGV Atlantique)
- 11 établissements le seront au 1^{er} janvier 2023
- Les 11 établissements restants le seront au 1^{er} janvier 2024.

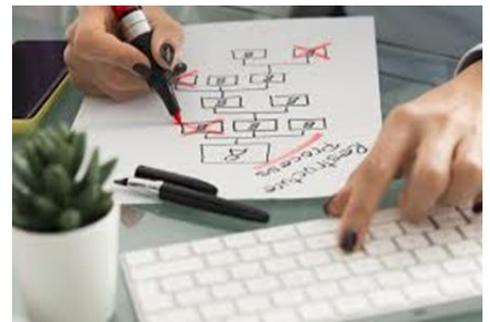
Les efforts demandés dans le cadre du plan de performance 2017-2026 entre l'état et la SNCF (complété par le projet stratégique) s'élèvent à 1,6 Milliards d'euros (cumulés durant la période 2017-2026). Aujourd'hui, l'Etat se désengage nettement et fait supporter la solution du désendettement sur les efforts de productivités de SNCF Réseau. Le projet « Maintenir Demain » consacre cette stratégie mortifère.

Rappelons les objectifs de productivité à l'horizon 2026 dans les Infrapôles :

- Réduction de 18,6% de la population Voie,
- Réduction de 17% de la population caténaire,
- Réduction de 17% des agents SEG (Service Electrique Général)
- Réduction de 4 à 10% des autres composantes métiers EALE, OA, OT-H.

A ce sombre tableau s'ajoute l'optimisation des Frais Généraux et Administratifs :

- Réduction de 16% communication,
- Réduction de 17% Gestion finances et Achats,
- Réduction de 34% Ressources Humaines dans les 6 mois à venir !





ZP NORD-EST NORMANDIE

Au niveau de l'encadrement :

- Une réduction de 9% de l'effectif de structures en INFRALOG.
- 250 postes supprimés en INFRAPOLE au niveau national à la fin de la mise en place de « Maintenir Demain ».

Cette avalanche de réorganisations déstabilise les agents et les collectifs de travail tout en générant une forte augmentation des RPS.



Pour l'**UNSA Ferroviaire**, la suppression des dirigeants de proximité retire à l'organisation actuelle un maillon majeur garant de la bonne réalisation des missions essentielles et annexes. Supprimer ce maillon va générer un vide organisationnel qui ne sera pas repris par les Req (Responsables d'Equipe). D'ailleurs, aucun pesage de charge n'a été réalisé sur ces postes qui reprennent plusieurs des anciennes missions du DPX mais sans en avoir la rémunération ! « Nombre de Req ne voudront pas de management et préféreront rester des techniciens »

Cette réforme va diviser le nombre d'unités par deux et par décalage le nombre de Dirigeants d'Unité. Les DU restants que l'on peut qualifier de dirigeants « râteau » manageront entre 12 et 14 REQ et 2 groupes. C'est totalement irréaliste. Le déroulement de carrière de CHACUN sera donc mécaniquement considérablement allongé.

A la mise en place du projet, les Unités Territoriales de Maintenance (UTM) seront mixtes : (voie et électrique). Les DUO devront être polyvalents et devront s'appuyer sur les deux pôles d'appui : Groupe Organisation/ Programmation, et Groupe Patrimoine/ Sécurité. Cette bivalence entrainera de facto une forte perte de compétences techniques ainsi qu'un affaiblissement de la connaissance fine des infrastructures. Les parcours professionnels seront entièrement revus. Les responsabilités et les arbitrages seront entièrement dilués.

L'**UNSA-Ferroviaire** ne peut cautionner la mise en place de ce projet qui s'apparente à un véritable tsunami dans l'organisation des Infrapôles. Nous faisons le constat que Maintenir Demain a été conçu sans tenir compte du facteur organisationnel humain (FOH). Il est difficile de croire que tous les postes notamment ceux de Req seront comblés avant le 1^{er} janvier 2022. Par ailleurs, toutes les formations ne seront pas réalisées pour le 1^{er} janvier même si certaines ont débuté au mois d'octobre. La direction n'a pas présenté aux élus d'analyse RPS ni de pesages de postes malgré plusieurs nos demandes répétées. Pour l'**UNSA Ferroviaire**, ce projet tend à standardiser la maintenance. En effet, l'organisation sera contrainte par une planification des travaux. Standardisation qui passe également par les SI (systèmes Informatiques) et la GMOA (Gestion de la Maintenance Organisation Application). Les marges de manœuvres vont être réduites avec le risque de perdre la connaissance fine du patrimoine.

Concernant les remarques spécifiques à l'établissement tête de file INFRAPÔLE NPDC, nous pointons :

- Des impacts sur les équipes de production insuffisamment précisés,
- Un personnel qui n'a pas le temps de s'appropriier le projet,
- Une inquiétude face à la perte de connaissance et de technicité sur les différents métiers,
- L'absence de clarté dans l'organisation du travail avec des processus qui ne seront étudiés qu'en fin d'année via des groupes de travail,
 - La création des postes de REq qui soulève des questions portant aussi bien sur leurs missions, leurs relations hiérarchiques et leurs qualifications (D ou E),
 - La montée des inquiétudes face à la digitalisation à tous crins,

Le siège de l'établissement est également réorganisé alors que les informations obtenues du national n'intégraient pas cette dimension.



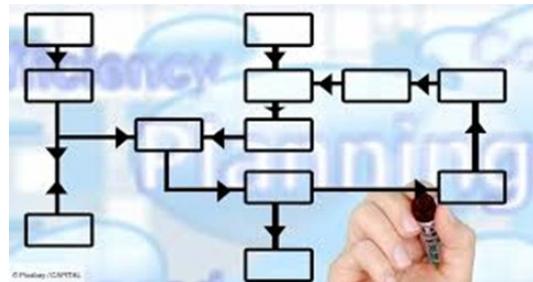
ZP NORD-EST NORMANDIE

Remplacer une organisation stable par une autre non aboutie dans le détail constitue un pari dangereux surtout dans un laps de temps aussi contraint. S'attaquer au pilier de la maison Infrastructure qu'est la maintenance constitue une erreur voire une faute. Cette dernière mériterait toute l'attention de RESEAU !

Tous les repères vont être déplacés : les services, les outils, les process ... SNCF Réseau n'a jamais connu une telle situation d'instabilité qui rendra très complexe le travail. Ce nouveau contexte générera des RPS et de facto une perte de productivité et de la souffrance au travail.

D'ailleurs l'entreprise n'a même pas attendu le 2^e volet de la MSC (1) ni les diagnostics RPS pour consulter les élus ! La Direction s'appuie sur la robustesse des dispositifs existants pour mettre en place cette réorganisation sans attendre les recommandations !

Les élus UNSA-Ferrovial ne peuvent donc pas accepter la mise en place de ce projet qui contribue à fragiliser l'organisation du travail et à faire courir un risque à l'ensemble de l'établissement IPNDPC !



Afin d'obtenir un éclairage sur ce dossier, l'ensemble des élus du CSE ont voté une motion en séance afin de porter l'affaire en justice et obtenir ainsi tous les éléments manquants !

- (1) Méthode de sécurité commune : tout système est conçu, réalisé et le cas échéant, modifié de telle sorte que le niveau global de sécurité après sa mise en œuvre soit au moins équivalent à celui résultant de la mise en œuvre de systèmes existants assurant des services ou fonctions comparables

REORGANISATIONS DANS LES FONCTIONS SUPPORTS « FRAIS GÉNÉRAUX ADMINISTRATIFS (FGA) »

LE SUJET

SNCF Réseau lance un tsunami de réorganisations dans les fonctions supports « Frais Généraux Administratifs (FGA) » dès cette année !

Ces réorganisations vont impacter :

1. Les métiers RH,
2. Les métiers des pôles GEF / Achats,
3. La communication.

Concernant la ZP NEN, la Direction a réuni les élus CSE le 8 juillet dernier pour les informer du projet de réorganisation des services GEF / Achats du périmètre.

Au vu de la spécificité de la filière et de la rapidité de mise en place du projet (1^{er} octobre 2021) sur la ZPNEN, **les élus ont voté pour le recours à une expertise. Celle-ci nous a été présentée le 7 septembre 2021.**

La Direction avait également mis à l'ordre du jour la consultation du dossier. **La ZP NEN est pilote de cette restructuration** avant une généralisation au niveau national. Pour autant, la Direction voulait passer le projet en force malgré la période estivale !



ZP NORD-EST NORMANDIE

LE BUT DE CE PROJET

Chaque établissement Réseau est organisé avec un service Gestion, Finances et Achats. Actuellement, les agents de ce service sont rattachés hiérarchiquement au DET et fonctionnellement à la DGFA (Direction Gestion Finances et Achats). Le projet vise à rattacher hiérarchiquement les agents directement à la DGFA en supprimant au passage des postes et en réorganisant un certain nombre d'entre eux.

Cette réorganisation est bien sûr basée sur le tout digital ! Elle se traduira comme suit :

- 21 postes existants sont supprimés (sur 108 postes au total actuellement),
- 36 postes sont maintenus en continuité (la fiche de poste est modifiée à moins de 40 %),
- 51 postes sont redéployés (la fiche de poste est modifiée à plus de 40 %),
- 13 postes sont créés,
- 100 postes subsistent au final (74 postes seront rattachés à la DGFA et 26 postes resteront en établissement).

L'expertise a souligné différents risques en lien avec la mise en place du projet :

- Un possible appauvrissement du travail,
- La fragilisation des missions Gestion, Finances et Achats,
- Le quasi blocage des carrières,
- La volonté probable de l'Entreprise de regrouper à terme tous les postes de DGFA sur un même site,
- L'explosion des RPS,
- Une approche très conceptuelle,
- Une charge de travail de transition excessive,
- L'isolement de la filière métier,
- Le report de contraintes sur la production dans les procédures d'achats.

Les élus UNSA-Ferroviaire dénoncent ces méthodes. Entre la précipitation en lien avec la mise en place de cette réorganisation et l'absence de prise en compte de la charge de travail à venir, le dossier

va certainement engendrer des RPS conséquents pour tous les agents de la filière GFA mais aussi pour ceux de la production !

Jusqu'à présent, les agents de la production pouvaient compter sur les acheteurs en proximité. Demain, ces acheteurs ne seront plus aussi disponibles et la production devra s'en accommoder.



D'ailleurs, la Direction s'est bien abstenue de mesurer ces RPS dans l'organisation actuelle et n'a nullement l'intention de le faire après sa réorganisation ! **L'un des axes prioritaires du projet interpelle l'UNSA-Ferroviaire.** En effet, nous y voyons une volonté de réduction des effectifs permettant d'atteindre l'objectif de baisse des coûts à hauteur de 1,6 Mds€. **Le projet devrait entraîner une baisse de 17 % des ETP (Equivalents Temps Plein) dans la fonction Gestion Finances Achats (au nationale) et ce à échéance fin 2023 ! Près de 17 % des 108 postes sont prévus être supprimés (soit 19 postes). Actuellement, le projet affiche une réduction de 8 postes (?) ! Pourquoi se précipiter à mettre en place ce projet au 1^{er} octobre alors même que l'équilibre ne doit être atteint qu'à la fin 2023 ? N'est-ce finalement qu'une étape ? La Direction n'a pas su convaincre les élus UNSA-Ferroviaire.** Nous avons appris en séance que la Direction refusait le maintien de l'actuel régime de travail Forfait-Jour « établissement » aux agents transférés à la DGFA !

Les agents travaillant aujourd'hui sous le régime forfait jours « établissement » (205 jours travaillés + 18 repos supplémentaires) et dont le poste serait demain rattaché à la DGFA, seront placés d'office au forfait jours « Direction » (soit 210 jours travaillés + 14 repos supplémentaires). **La perte est donc de 8 repos par an avec une diminution de 3,1 % de la prime mensuelle !**



ZP NORD-EST NORMANDIE

Bienvenue à la DFGA ! À l'heure où l'on ose (encore) parler d'augmentation générale des salaires, SNCF Réseau invente la hausse du travail et ... une diminution du salaire. **Le travailler PLUS pour ... gagner MOINS !**

En revanche, le Président du CSE ZP NEN s'est engagé à ce que les agents soumis à un tableau de service puissent le négocier en fonction de leurs contraintes personnelles évidemment dans la mesure du possible (cette « grâce » ne coûte rien !).



De plus, les agents dont le poste est transféré à la DGFA se verront remettre deux documents de la part du RH comprenant :

1. L'imprimé « 630 »,
2. Un document leur validant l'octroi d'une ITT s'ils sont touchés par une perte de salaire.

Les frais de parking (actuellement pris en charge) seront revus au cas par cas pour chaque poste afin d'en assurer (ou non) la continuité.

Devant une telle situation, les élus de la ZP NEN ont voté une motion en séance plénière pour agir en justice au motif « d'insuffisance d'informations contribuant à empêcher les élus de se prononcer ».

Le rendu de la justice n'a pas donné raison au CSE.

La Direction a donc pu passer en force en maintenant la mise en place de la nouvelle organisation au 1^{er} novembre 2021...

En conclusion, la Direction n'a pas su convaincre l'UNSA-Ferrovialre aux motifs suivants :

- La fiabilité non avérée des outils informatiques pourtant à la base de cette réorganisation,
- L'accompagnement des ATU (Assistant Technique d'Unité) qui auront à gérer désormais des marchés plafonnés à 40 000 € avec une charge de travail supplémentaire à la clef,
- De nouvelles relations et interactions qui seront mises en place entre la DGFA et les établissements,
- Le partage des responsabilités entre le DET et la DGFA en matière de gestion et d'achats,
- La gestion des ressources humaines (congs, formations, absences, ...),
- L'expertise de proximité à la maille de l'établissement.

Nous pouvons entendre qu'il est nécessaire de trouver des solutions pour redresser la situation financière de l'Entreprise. Nous pouvons également comprendre les enjeux liés aux conséquences d'une crise sanitaire (et économique) sans précédent. Néanmoins, nous n'acceptons pas que l'humain soit l'unique variable d'ajustement dans un projet basé sur la digitalisation à outrance aux contours perfectibles.

Le projet présenté par la Direction soulève beaucoup de questions pour les élus UNSA-Ferrovialre. Il n'a pas été étudié suffisamment en profondeur, laissant souvent les agents seuls pour gérer « au mieux ou au moins pire » les problèmes soulevés.

LA RE-INTERNALISATION A SNCF RESEAU

La ré-internalisation est un sujet que l'UNSA-Ferroviaire porte depuis des années. En effet, la politique d'externalisation et de sous-traitance a pour conséquence une perte indéniable de notre savoir-faire et ne nous permet pas de nous rassurer sur la pérennité des emplois sur la SA Réseau surtout dans nos cœurs de métiers. L'UNSA-Ferroviaire comprend que le recours aux partenaires industriels est parfois nécessaire mais il ne devrait se faire que lorsque nous ne maîtrisons pas la technologie dont nous avons besoin ou pour renforcer les effectifs avec des pics de charge inattendus. Mais de là à en faire un objectif sous prétexte de faire des économies est un leurre.

A l'arrivée de Jean-Pierre FARANDOU à la tête du Groupe SNCF, l'UNSA-Ferroviaire l'a interpellé pour mettre fin à cette politique destructrice et qu'il était plus que nécessaire de réinternaliser certaines missions. A l'annonce de la Direction de Réseau concernant la ré-internalisation de 500 postes sur 3 ans, l'UNSA-Ferroviaire s'est empressée de faire des propositions sur les types de postes. Malheureusement, toutes nos revendications n'ont pas été entendues. L'UNSA-Ferroviaire a demandé dès la première réunion que les aspects humains et économiques soient vraiment pris en considération. Outre ces points qui nous semblent essentiels, notre Organisation Syndicale a poussé l'analyse de ce dossier en mettant en avant :

- Les missions sous-traitées ne sont pas si rentables. D'ailleurs, une analyse fine sur ce sujet avait été réalisée à la demande du CE M&T ;
- Il est primordial de garder notre savoir-faire au sein de notre entreprise ;
- Il faut développer nos cœurs de métiers, en les renforçant par le biais de formations et d'outils digitaux sans en faire d'excès ;
- Il faut développer certains métiers que nous avons perdus faute de moyens technologiques adéquats.
- Pour assurer la pérennité de notre Entreprise, il est nécessaire de permettre de renforcer la SA Réseau et assurer un avenir à ses cheminots.

Lors de la table ronde du 25 janvier 2021, la Direction de Réseau a entendu certains de nos messages et a basé la ré-internalisation sur 3 axes :

- Préserver les savoirs faire techniques stratégiques
- Intégrer dans la phase de réflexion les investissements sur la sous-traitance qui sont discutables

- L'aspect Economique : Dans quel cas la sous-traitance est-elle pertinente ?

Pour l'UNSA-Ferroviaire, tous les métiers en lien avec la Sécurité devraient être réinternalisés.

Les entreprises privées voulant souvent assurer voire accélérer la production au détriment de la Sécurité.

A la demande de l'UNSA-Ferroviaire, la direction de Réseau s'est engagée à mettre en place un comité de suivi chaque année sur les 3 ans afin de connaître l'avancement de ce dossier.

L'UNSA-Ferroviaire a également fait remarquer qu'il ne faut pas s'interdire de réinternaliser davantage surtout s'il est constaté que certaines missions réalisées par des entreprises privées sont plus coûteuses que celles faites par des Cheminots.

Lors de du comité de suivi du 20/09/2021, la Direction a rappelé les engagements de 500 emplois sur 3 ans au sein de la SA Réseau. Ceux-ci se traduiraient par des embauches ou des non suppressions de postes.

Chaque CSE de Zone de Production aura un retour d'information détaillé de l'avancement du dossier avant fin 2021

Les spécificités de mise en œuvre selon les entités sont :

- **Sud-Est** : la ré-internalisation était prévue au budget 2021 en heures de production pour un équivalent de 74 effectifs. Ces agents sont en place. Parmi les points marquants de l'année 2021, on notera de la maintenance renforcée dans le domaine de la signalisation (une trentaine d'emplois), une quinzaine de postes internalisés dans le domaine de la végétation et une trentaine dans le domaine de la voie. Une attention est apportée à une communication valorisante de la démarche.

INFORMATIONS NATIONALES

- **Ile-de-France** : 31 postes sont couverts, à date, dans le cadre de la ré-internalisation : 6 effectifs de brigades vertes, 16 effectifs sur la voie, 5 effectifs aux caténaires et une charge de 4 effectifs sur les centres de maintenance du matériel de l'infrastructure (C2MI). Pour cette démarche de ré-internalisation, un accent est mis sur le développement des compétences techniques, tout particulièrement dans le domaine de la voie.
- **Atlantique** : à date, les postes sont couverts et les heures sont budgétées au sein des établissements pour 14 postes à la voie, et 2 dans le domaine des caténaires, soit 16 effectifs.
- **Nord-Est-Normandie** : 23 postes sont couverts à date. Il s'agit essentiellement de postes créés spécifiquement pour le développement du traitement manuel et mécanique de la végétation et de quelques postes dans le domaine de la voie (détail ci-dessous).
- **Supply chain (Infrarail)** : la ré-internalisation engagée concerne une charge de 7 effectifs.
- **Télécoms (ARTES - agence réseau télécoms d'exploitation des services)** : 4 postes ont été couverts à date.

155 effectifs (postes spécifiques ou l'équivalent en heures de production 2021) sont couverts. La mise en œuvre de la ré-internalisation de 175 effectifs dès 2021 se présente donc favorablement

Le contexte de la crise sanitaire est et sera lourd de conséquences mais les cheminots ont toujours su démontrer leur professionnalisme. Leur savoir-faire est unique et prend en compte tous les aspects importants notamment celui de la Sécurité. Certaines entreprises s'en affranchissent par souci de production et de rentabilité à tout va. Les conséquences sont malheureusement parfois dramatiques.

Notre organisation syndicale a alerté la direction de Réseau sur la nécessité de rendre notre entreprise attractive, tout en fidélisant les agents déjà présents. Il ne faut surtout pas négliger cet aspect et trouver des solutions basées sur 3 critères importants : La rémunération, les conditions de travail et la proximité. Notre organisation syndicale sera vigilante aux actions menées par la direction de l'entreprise et sera force de propositions afin de pérenniser notre SA Réseau et le Groupe SNCF.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est important que les compétences cœur de métier restent dans l'entreprise. Cette mesure est plutôt symbolique compte tenu des volumes concernées mais il ne faut pas s'interdire de réinternaliser davantage. L'UNSA-Ferroviaire a d'ailleurs demandé que des études économiques détaillées soient faites sur toutes les missions qui ont été externalisées et qui pourraient être réalisées par des cheminots. A cette demande, la direction de Réseau n'avait pas émis d'objections. Reste à voir s'il existe une réelle volonté à le faire... L'UNSA-Ferroviaire rappellera à la direction de Réseau de tenir ses engagements.

Détail des effectifs réinternalisés sur la Zone de Production Nord Est Normandie (été 2021)

Etablissements	Effectifs par métiers	Modalités de mise en œuvre	Postes couverts à date
Infrapôle Normandie	Agents végétation	Création de la brigade verte	4
Infrapôle Haute Picardie	Agents végétation	Création de la brigade verte	2
Infrapôle Nord Pas-de-Calais	Agent végétation	Création de la brigade verte	1
Infrapôle Champagne-Ardenne	4 agents sur la voie et 1 agent végétation	Création de la brigade verte et 1 contrôleur ultrasons (HWR) et 3 agents voie (ADV, rails)	5
Infrapôle Lorraine	Agents végétation	Création de la brigade verte	4
Infrapôle Rhénan	Agents végétation	Création de la brigade verte	4
Infralog Nord Pas-de-Calais	Agents voie	1 soudeur et 2 contrôleurs (KV) chantier	3
Total			23

TELETRAVAIL : L'UNSA-FERROVIAIRE RECUE EN AUDIENCE

Depuis que l'UNSA-Ferroviaire a signé le nouvel avenant sur le télétravail (TT), elle a communiqué sur le sujet et a reçu beaucoup de remontées de la part des SA, notamment Voyageurs et Réseau, indiquant des soucis d'interprétation de l'accord, voire de pressions sur les salariés demandeurs de TT pour signer un avenant avant le 1er octobre 2021.

L'UNSA-Ferroviaire a été reçue le 13 octobre 2021 par la DRH Groupe pour échanger sur ces problématiques d'interprétations, avant la mise en place unilatérale par l'entreprise de ce nouvel avenant.

L'UNSA-Ferroviaire, lors de cette audience, indique qu'il a pu y avoir des confusions entre les annonces gouvernementales (retour en présentiel et fin des modalités liées à l'urgence sanitaire du TT en date du 1er octobre 2021) et la mise en œuvre du TT au sein du GPU, générant des pressions pour signer des avenants rapidement.

L'UNSA-Ferroviaire rappelle le télescopage malheureux entre l'information gouvernementale et les instructions reçues des managers qui n'ont pas forcément été comprises. La ligne hiérarchique n'a pas fait preuve de pédagogie et a généré des pressions qui, dans un climat déjà anxiogène pour bon nombre d'agents sortant d'une longue crise, se sont avérées angoissantes.

✓ Le TT restreint à 2 jours uniquement existe bien ! L'accord télétravail indique pourtant qu'une présence à minima de 2 jours sur site est préconisée, ce qui indique que les demandes de 3 jours de TT/semaine peuvent être acceptées.

✓ Un service a fait la demande d'un justificatif de garde pour un jour de TT le mercredi, ce qui est contraire au respect de la vie privée des agents et ne doit plus se reproduire !

✓ La signature d'une charte en sus de l'avenant dans un établissement Trains, avec des restrictions supplémentaires, est un autre exemple d'interprétation de l'accord. Nous rappelons que l'avenant cadre déjà le TT et qu'il se suffit à lui-même.

✓ Des restrictions s'appliquent aux agents à temps partiel. L'UNSA-Ferroviaire évoque le cas de TER BFC où des agents en VT n'ont d'office droit qu'à 1 jour de TT par semaine. Nous rappelons que les VT ne sont pas des jours de TT et qu'ils n'empêchent pas d'avoir 2 ou 3 jours de TT. Les deux accords sont bien distincts l'un de l'autre.

Lors de cette audience sur la mise en application de l'accord Télétravail au sein du GPU SNCF, l'UNSA-Ferroviaire a revendiqué les éléments suivants :

- Demande que la direction fasse un rappel clair sur l'application équitable et sans interprétation de l'accord auprès des différentes SA lors de l'Instance commune ;
- Rappel du fait qu'il s'agit d'un accord de groupe et non de SA ;
- Présence de représentants des différentes SA Réseau, SNCF et Voyageurs lors du comité de suivi ;
- Notification sur la plate-forme RH des motifs de refus ;
- Déclenchement du comité de suivi au 1er trimestre 2022 ;
- Mise en application totale des avancées obtenues lors de la mise en place du nouvel avenant ;
- Régularisation des retards de paiement du forfait mensuel des nouveaux avenants TT pour bon nombre de salariés sur le prochain bulletin de paie.

L'UNSA-Ferroviaire, en responsabilité, a signé ce nouvel avenant TT et ses nouvelles avancées en septembre 2021. L'avenant sera mis en application par l'entreprise à compter du 1er novembre 2021.

L'UNSA-Ferroviaire restera vigilante quant à la déclinaison de l'accord télétravail, y compris ses nouvelles dispositions.

L'UNSA-Ferroviaire demande que la direction des Ressources humaines du GPU rappelle à l'ensemble des DRH et DET de toutes les SA du Groupe la manière dont les dispositions de l'accord télétravail doivent être déclinées, afin d'éviter des interprétations erronées et garantir à l'ensemble des salariés du Groupe une unité d'application.



VOS REPRESENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

CSE ZP NEN

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
KAMMERER	SYLVIE	kammerer.s@unsa-ferroviaire.org	GY	JEAN MARC	gy.im@unsa-ferroviaire.org
LEROY	ADRIEN	leroy.a@unsa-ferroviaire.org	LE CESNE	CLAIRE	le-cesne.c@unsa-ferroviaire.org
BERTRAND	PIERRE	bertrand.p@unsa-ferroviaire.org	HENER	EVELYNE	hener.e@unsa-ferroviaire.org
MELONI	DELIZIA	meloni.d@unsa-ferroviaire.org	COLLOTTE	SEBASTIEN	collotte.s@unsa-ferroviaire.org
NOEL	MAURICE	noel.m@unsa-ferroviaire.org	HALAS	GAEL	halas.g@unsa-ferroviaire.org
DEMARES	SOPHIE	demares.s@unsa-ferroviaire.org	MARQUISE	PHILIPPE	marquise.p@unsa-ferroviaire.org
SCHMITT	PASCAL	schmitt.p@unsa-ferroviaire.org	CAILLE	SEBASTIEN	caille.s@unsa-ferroviaire.org
RAWOLLE	REGIS	rawolle.r@unsa-ferroviaire.org	TREDEZ	CHRISTOPHE	tredez.c@unsa-ferroviaire.org
THEVENARD BERGER	BENOIT	thevenard.b@unsa-ferroviaire.org	STRICHER	PASCAL	stricher.p@unsa-ferroviaire.org
DAIME	LAURENT	daime.l@unsa-ferroviaire.org	NOWICKI	PIERRE	nowicki.p@unsa-ferroviaire.org
CATIAU	BRUNO	catiau.b@unsa-ferroviaire.org			

SI VOUS SOUHAITEZ NOUS ADRESSER DES QUESTIONS : catiau.b@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** **STATUT**
 METIERS Filières Syndicat de services Responsable

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

