



Paris, le 13 juin 2017

CC GPF - 13 & 14 juin 2017

Monsieur le Président,

Le 7 mai dernier, les Français ont élu un nouveau Président de la République. Durant la campagne des élections présidentielles, l'UNSA-Ferroviaire a interrogé et fait des propositions à quasiment tous les candidats. Nous avons rencontré les principaux candidats, dont celui qui est maintenant notre Président. Les échanges que nous avons pu avoir avec les différentes équipes « transport » des candidats n'ont pas dérogé avec les annonces faites lors du débat transports initié par TDIE le 22 mars. Le schéma annoncé pour le transport ferroviaire semble désormais clair.

Le choix retenu de la mise en chantier d'une loi permettant la généralisation de l'ouverture à la concurrence voyageurs sans passer par une expérimentation est désormais la piste la plus probable.

Les concertations sur une proposition de texte sont actuellement menées par les Sénateurs Louis NEGRE et Hervé MAUREY, certaines organisations syndicales ont répondu favorablement à l'invitation de la réunion de concertation du 7 juin. Sans porter de jugement de valeur, on peut toutefois s'interroger sur l'absence de la première organisation syndicale de l'entreprise à cette réunion.

Il convient de rappeler que : l'UNSA s'est toujours positionnée contre l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire, non par dogmatisme, mais parce que nous considérons que la multiplication d'opérateurs sur un système guidé complexifie ce mode de transport, notamment sur ses aspects sécuritaires, sans pour autant apporter une plus-value économique avérée. Toutefois, si concurrence il doit y avoir, l'UNSA rappelle qu'elle doit se faire entre Entreprises et non entre les salariés de ces Entreprises. En tant que première organisation syndicale progressiste de la branche, nous affirmons ouvertement notre responsabilité et notre engagement dans les négociations sociales du secteur.

À ce titre, nous considérons qu'il est impératif d'anticiper socialement l'ouverture à la concurrence plutôt que de la subir. Des sujets essentiels, non traités par le quatrième paquet ferroviaire adopté en décembre 2016, restent à l'initiative de la négociation

des pays membres. Contrairement à nos voisins allemands, souvent cités en exemple malgré 25 années de concurrence ferroviaire, les aspects sociaux ne sont, à date, toujours pas finalisés.

L'UNSA revendique clairement le traitement des aspects sociaux en amont de toute ouverture à la concurrence ! Il s'agit plus particulièrement de s'interroger sur :

- les conditions de reprise des personnels en cas de perte de marché,
- de la portabilité des droits acquis,
- le maintien des conditions du STATUT pour les cheminots de l'entreprise historique,
- le cadrage des conditions de retour à la SNCF, s'il y a lieu,
- etc....

Par ailleurs, nos travaux s'inscrivent dans une période où le droit du travail va certainement évoluer. Nous mesurerons rapidement l'impact du maintien de la hiérarchie des normes soutenu par un amendement de l'UNSA lors des concertations préalables à l'adoption de la loi portant réforme du ferroviaire du 4 août 2014.

Face à ces enjeux historiques pour le ferroviaire et les cheminots, l'UNSA-Ferroviaire prendra ses responsabilités, mais regrette le déni de réalité dont font preuve certaines organisations syndicales.

Nous considérons que les salariés attendent et méritent un dialogue social moderne et de qualité afin de construire un cadre social en adéquation avec le monde contemporain. Les oppositions de principe à tout accord d'entreprise nuisent aux conditions de travail des salariés.

Les exemples ne manquent pas, en dénonçant l'accord de modernisation du dialogue social, les opposants à ce texte réduisent le droit syndical et contribuent à l'accélération des réformes du code du travail. Nous ne pouvons que déplorer cette stratégie à créer du mécontentement au seul but de le dénoncer ensuite.

Dans le même esprit, nous regrettons l'instrumentalisation à grands coups médiatiques des risques psychosociaux auxquels l'Entreprise et les salariés ont à faire face. Sur ce sujet également, nous considérons que le projet d'accord « Qualité de vie au travail » avorté aurait été un levier contributif aux conditions d'emploi des cheminots.

L'UNSA contribuera à faire avancer constructivement les points actés lors du dernier CNHSCT.

Concernant les travaux de la Convention Collective Ferroviaire, nous arrivons au terme de négociations relatives à la formation. L'UNSA a fait progresser le texte initial et prend acte de la version définitive envoyé aux OS le 6 juin 2017.

Les prochains travaux, à savoir : les classifications et rémunérations constitueront une nouvelle étape importante de la construction du cadre social des cheminots. Ces

dispositions seront de nature à impacter les métiers de l'Entreprise, nous sollicitons un espace d'échange interne sur ce dossier.

Sur les négociations salariales programmées le 22 juin, nous signifions d'ores et déjà qu'une nouvelle « année blanche » ne serait pas acceptable pour l'UNSA.

A l'heure où l'on constate que les citoyens français sont en attente d'un nouvel élan démocratique, à l'heure où de nombreux ténors de la politique française sont bousculés, l'UNSA s'interroge sur les attentes des salariés dans le secteur ? La représentativité gagnée par l'UNSA chez THI FACTORY, et la progression obtenue à UIC lors des dernières élections professionnelles, sont des signes encourageants favorisant notre dialogue social progressiste et responsable.

Pour conclure, nous interpellons la Direction à prendre des mesures concrètes suite aux mails intrusifs envoyés par la première organisation syndicale sur les adresses professionnelles des agents. Cette démarche répétée va à l'encontre du respect de la charte informatique de l'Entreprise, elle transgresse également les règles dictées par la commission informatique et liberté, mais surtout elle manque d'un total respect envers les salariés.

En réponse aux déclarations liminaires, M RAIGNEAU intervient sur les points suivant :

- RPS : pas de complément aux échanges du CNHSCT et de la DCI sur ce thème,
- CCN : le projet d'accord formation constitue une réelle plus-value,
- Diffusion d'un tract intrusif : nous devons rapidement redéfinir une méthode acceptée et partagée par tous,
- Travailleurs MAROCAIN : la Direction estime avoir appliqué les textes en vigueur,
- Négociations salariales : nous respectons le calendrier de l'agenda social,
- Activité TGV : nous constatons une reprise qui se confirme depuis le 4^{ème} trimestre.

1► Information sur la dématérialisation des bulletins de paie

Monsieur le Président ;

Digital dans l'air du temps

Chaque semaine ou presque confirme que le GPF avance à marche forcée vers la dématérialisation de ses données et d'une grande partie de ses process internes. Avec une majorité sans cesse croissante d'agents équipés et connectés, la transition vers le Digital est présentée par la SNCF comme un enjeu majeur. Plus aucun domaine, plus aucun métier n'y échappe.

La Fiche de Paie, dernier lien hautement symbolique du rapport des cheminots avec leur entreprise, intègre désormais le pack de dématérialisation OU « disparaît, remplacée par une ligne de code stockée dans un DataCenter ».

Normes AFNOR garanties de pérennité

Cette évolution majeure appelle plusieurs remarques, dont la première est technique. La norme d'archivage AFNOR NF Z42-020 garantit que le document concerné sera toujours lisible à long terme. Elle définit les spécifications fonctionnelles d'un coffrefort numérique destiné à la conservation d'objets numériques dans des conditions de nature à en garantir leur intégrité dans le temps. La délégation UNSA demande si le service souscrit auprès de DIGIPOSTE est conforme à cette norme.

Surcharges de travail

Notre deuxième remarque concerne les effets indirects de cette évolution. Lors de chaque échange sur la montée en puissance du Digital, sans en nier les avantages pour les salarié(e)s et l'Entreprise, l'UNSA met en garde sur l'évolution de l'emploi, notamment les besoins en formation et les risques de surcharge de travail pour certains services RH centraux, qui ne cessent de devoir s'adapter depuis des années. L'UNSA suivra attentivement ces points de vigilance.

Suivi des refus d'adhésion au système de fiches de paie numérique.

Enfin, l'UNSA a eu connaissance d'entités, tous EPIC confondus, où les managers se verraient rappeler qu'ils ont un message à faire passer auprès de leurs équipes, si les chiffres d'adhésion au bulletin de paie numérisé sont mauvais. L'Entreprise demanderait-elle aux managers de faire pression sur les agents pour infléchir un choix personnel ? Outre que les sujets de discorde sociale et de découragement pleuvent depuis des années sur des cheminots à qui la Direction demande toujours plus, repérer les salariés qui ont refusé le bulletin numérique et faire pression sur eux sur un choix strictement personnel, c'est inacceptable.

Oui et non

Pour conclure, contrairement à d'autres qui vivent dans le passé, l'UNSA n'a pas peur de regarder l'avenir en face et d'accepter de débattre de ses évolutions. Ainsi, l'UNSA dit *oui* à la modernité et au Digital, quand ils permettent d'améliorer les services et de répondre aux attentes des salarié(e)s.

Mais l'UNSA dit *non* quand il s'agit d'un inutile passage en force, qui s'impose sans discussions ou presque, excluant les salariés qui ne disposent pas des outils nécessaires, ne les maîtrisent pas ou, tout simplement, ne les veulent pas.

Éléments de réponse de la Direction :

Le coffre-fort numérique est gratuit pour les Cheminots de la SNCF.

Les agents gardent la possibilité de refuser le format numérique, à date environ 100000 agents utilisent ce dispositif. Les cheminots qui font le choix du numérique ont la possibilité de se rétracter. Un suivi sur l'utilisation de DIGIPOSTE nous sera adressé.

2➤ Information sur le schéma directeur tertiaire Ile de France 2017-2019 et consultation sur le projet de prise à bail d'un immeuble à Saint-Denis

Monsieur le Président,

Concernant le schéma directeur tertiaire Ile de France, le regroupement à ST DENIS de la majorité des implantations tertiaires du GPF s'inscrit dans une recherche de cohérence et d'efficacité que nous ne pouvons que partager.

Cependant, nous nous interrogeons sur l'avenir de MOUCHOTTE à moyen terme.

Sans rentrer ici dans les détails, les choix de rationalisation des implantations de l'Entreprise appartiennent à la Direction. Par contre, nous serons particulièrement attentifs sur les conditions d'information et d'accompagnement des personnels concernés. En effet, d'ici 2019 ce seront plus de 4000 agents qui seront déplacés. Ces mouvements devront se faire avec un accompagnement adapté et un suivi permanent, notamment par les CHSCT concernés.

Nous demandons également que les locaux syndicaux soient intégrés dans cette démarche. Sur ce point particulier, nous restons en attente de l'affectation de locaux syndicaux liés à la création de nouveaux périmètres de CE RESEAU.

L'UNSA souhaite également intervenir sur le sujet de : la consultation de la prise à bail d'un immeuble à ST DENIS :

Nous nous interrogeons sur les anticipations de décisions et l'accompagnement des personnels et plus particulièrement sur :

- l'organisation du travail (art 7.3.2)
- des mesures spécifiques, excluant d'entrée les stagiaires et alternants (art 7.3.3)
- la gestion de la restauration d'entreprise.

Enfin, nous rappelons que ces transferts d'immeubles entraînent de nombreuses perturbations pour les cheminots

L'UNSA s'abstiendra lors de la consultation sur la prise à bail de l'immeuble à ST DENIS.

Benoit QUIGNON (Direction de l'immobilier) confirme que nous restons implantés à MOUCHOTTE. L'objectif de ce schéma est de rationaliser et de valoriser le patrimoine de la SNCF.

Nous demandons à intégrer les locaux de EX SFR dans le cadre de l'attribution de M2 liée à la création des CE Réseau.

POUR	CONTRE	ABSTENTION
	CGT CFDT SUD	UNSA

3> Présentation du rapport administratif du service médical

Monsieur Le Président, Mesdames, Messieurs

Le 2 Juin 2017, lors de la Commission Santé et Conditions de Travail du CCGPF, Mme LHOTE PAGES, nouvelle Dirigeante du département Service Médical, nous a présenté et commenté le rapport de l'année 2016 sur l'Organisation, le Fonctionnement et la Gestion Financière du Service de Santé au Travail du GPF SNCF.

Sans esprit polémique, force est de constater que les rapports administratifs du service de Santé au Travail ne sont plus, aujourd'hui, que des « copier-coller » d'année en année. Seuls, les chiffres sont réactualisés et quelques adaptations sont là pour donner le change.

Comme l'Entreprise, nous pourrions reprendre nos interventions d'une année sur l'autre ; c'est d'ailleurs ce que nous signalions déjà il y a un an et après tout, pourquoi ne pas nous en inspirer cette année puisque les points évoqués dans le passé sont malheureusement toujours d'actualité et que nous avons devant nous de nouveaux interlocuteurs.

Le rapport 2016 sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service de santé au Travail du GPF SNCF, tel qu'il nous est présenté depuis des années, laisse aux Représentants de l'UNSA-Ferroviaire un goût ... toujours amer. Comme tous les ans, l'UNSA-Ferroviaire déplore que l'évolution de l'Entreprise en matière de Santé au Travail se traduise encore en 2016, par la fermeture de 3 cabinets médicaux supplémentaires. Le commentaire justificatif de la p12 indique, comme dans le passé et au mot près, que ces fermetures et délocalisations permettraient « d'offrir à l'Entreprise (*ça, c'est sûr !*) et aux agents (*ça, ça l'est moins !*) un service pertinent ». Même si nous comprenons (sans l'accepter pour autant !) qu'il faille parfois adapter son offre pour perdurer, pour nous, le seul service pertinent est celui qui offre à l'agent un suivi médical au plus proche de son lieu de travail, et à l'Entreprise, celui qui n'impose pas à son personnel trop de pertes de temps, et de risques supplémentaires générés par des déplacements dus à l'éloignement de leur cabinet médical.

Où est la pertinence pour l'Entreprise, et encore plus pour les agents de MILLAU, que de se déplacer à des dizaines de kilomètres pour leur suivi médical ?

Nous aurions également aimé disposer des avis des Activités impactées par ces fermetures : ont-elles au moins été questionnées ? Et les Instances de Représentations du Personnels informées ou consultées, quels ont été leurs avis le cas échéant ?

Sur un autre sujet, l'UNSA-Ferroviaire apprécie la mise en place dans ce rapport, *ainsi que nous l'avions demandé l'an passé*, d'un suivi spécifique, quantitatif et

qualitatif, sur le sujet des ESTI qui se développeront certainement dans les mois à venir. Toutefois, la faiblesse du nombre de binômes en activité aujourd'hui témoigne toujours qu'il est important d'établir la confiance entre Médecins et Personnels Infirmiers ; **aucun décret, aucune politique de délégation ne saurait faire fonctionner ce processus sans cette confiance !**

Mais les craintes exprimées l'an passé restent d'actualité :

- Comment mettre en place pleinement les ESTI avec des médecins du travail et des infirmiers « surbookés » par leur travail quotidien ?
- Comment absorber les retards toujours constatés ?

Sans étude organisationnelle sérieuse, et augmentation éventuelle d'effectif, les ESTI passeront obligatoirement par un abandon de certaines tâches infirmières !

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la mise en place de cette pluridisciplinarité devrait faire l'objet de réunions d'échanges dans chacun des cabinets, type Conseil d'Atelier, quitte à les fermer une journée pour prendre le temps nécessaire.

Sur les moyens financiers, comme l'an passé, *et comme l'an prochain certainement*, l'UNSA-Ferroviaire déplore l'absence d'un paragraphe « Produits annuels » en regard de celui « Charges annuelles » dans le chapitre « Gestion financière » des pages 18 et 19.

Nous indiquerez-vous, *un jour*, de quoi « vit » notre service de Santé au Travail ?

Sans vouloir faire du Service de Santé un service comme les autres, laissez croire qu'il ne se compose que de charges financières l'expose à un risque à terme ; personne n'imagine un seul instant que dans l'Entreprise, le Service Médical soit la seule entité sans ressources à opposer à ses charges, encore plus aujourd'hui où elles proviennent des 3 EPIC.

Sur la politique du GPF en matière de Santé au Travail, nous n'avons toujours pas noté dans ce rapport les orientations retenues pour ces prochaines années. Nous avons noté le démarrage de PREVEXPRESS sur le risque alcool en octobre 2016 comme annoncé l'an passé. Nous saluons les efforts de communication déployés par l'Action Sociale, la Santé de la Famille et la CPRP aux côtés des équipes de Santé et aimerions voir les EPIC les soutenir également dans leurs organes de communication propres. Mais rien sur les RPS, rien sur le stress ! Nous sommes pourtant certains qu'il y a d'autres sujets portés par le Personnel Infirmier !

Seul point d'espoir, *mais qui nous étonne quand même*, c'est le niveau record des embauches de Médecins du Travail en 2016 (26 pour 9 en 2015) alors que pendant des années, on nous a servi les difficultés de recrutement en excuses aux vacances de postes. Oui, quand on cherche, on trouve et les efforts de recherches paient. Nous vous incitons à poursuivre ces efforts de recrutements pour couvrir les quelques postes de médecins vacants, notamment en région parisienne. Comme l'an passé, l'insertion dans ce document de la liste détaillée des Médecins avec leur

affectation, leur temps de travail comme cela s'est fait sur le CE M&T, et le nombre de CHSCT sur lesquels ils interviennent ferait de ce rapport un vrai rapport sur l'Organisation du Service Médical. *Domage de n'avoir toujours pas été entendus !*

En conclusion, la délégation UNSA-Ferroviaire salue le travail accompli au quotidien par les médecins du travail, les infirmiers et tous les paramédicaux pour faire fonctionner un service très reconnu par les agents du GPF. Mais elle regrette que ce rapport, toujours édulcoré, purement administratif et très neutre, ne traduise pas plus l'état de santé des salariés et une synthèse des alertes des Médecins du Travail dans un temps où les risques psycho-sociaux gagnent en ampleur suite aux réorganisations incessantes, aux craintes sur l'avenir avec l'arrivée de la concurrence ou aux surcharges de travail vécues par certains.

Nous espérons que vous pourrez, Mme LHOTE PAGES, le faire évoluer en ce sens. Bien que nous ne nous trompions pas sur l'intitulé de ce point de l'ordre du jour, ne pas parler de la santé des agents dans un rapport sur le Service de Santé, de plus dans une période de recrudescence de suicides dans le monde cheminot, est un comble.

L'UNSA-Ferroviaire soutient la création d'un lieu de débat et une veille accrue sur ce sujet préoccupant avec la création d'une véritable Commission dont le rôle sera d'appréhender pleinement ce sujet grave.

L'Humain a-t-il encore une place dans notre Entreprise ?

La Direction nous rappelle les difficultés de recrutement de médecins du travail. Les trois cabinets fermés en 2016 concernent des cabinets dont la fréquentation devenait très faible.

Ces restructurations sont concertées avec les Activités.

4► Information sur l'établissement de listes d'initiés

Monsieur le Président,

Le règlement européen n° 596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché, appelé couramment « règlement MAR », instaure de nouvelles règles et mesures s'appliquant à toute personne, aux émetteurs et à leurs dirigeants, aux prestataires de services d'investissement, aux gestionnaires d'un marché réglementé ou d'un système multilatéral de négociation (SMN). L'entrée en application de ce règlement date du 3 juillet 2016 et entraîne des modifications du code monétaire et financier.

Listes d'initiés

Les listes d'initiés sont établies selon le format prévu par le règlement d'exécution (UE) [2016/347](#) de la Commission du 10 mars 2016, qui complète le règlement MAR en définissant des normes techniques d'exécution, précisant le format des listes d'initiés et les modalités de la mise à jour de ces listes.

Désormais, les sociétés cotées (de même que les sociétés candidates à une introduction en Bourse sur un marché réglementé) sont tenues « *de communiquer par écrit à l'AMF, lorsque celle-ci en fait la demande, la liste des personnes travaillant en leur sein et ayant accès, de manière régulière ou occasionnelle, à des informations privilégiées* ». Cette liste inclut les tiers ayant accès à ces informations « *dans le cadre des relations professionnelles qu'ils entretiennent avec eux* » (banques d'affaires, avocats, commissaires aux comptes, etc.). Ces listes d'initiés doivent être conservées pendant cinq ans.

Au plan pratique, le règlement général ainsi modifié dispose que cette liste doit indiquer le nom de chaque personne, le motif de son inscription ainsi que les dates de création et d'actualisation de la liste. Une mise à jour de celle-ci est prévue en cas de changement du motif justifiant l'inscription sur la liste ou d'inscription d'une nouvelle personne et lorsqu'une personne cesse d'y figurer.

En outre, le nouvel article 222-19 du règlement général impose aux émetteurs d'informer les personnes concernées de leur inscription sur la liste. Cette précision semble nécessaire, car l'établissement des listes d'initiés emporte un renversement de la charge de la preuve : une personne inscrite sur cette liste sera présumée avoir eu accès à une information privilégiée sans qu'il soit nécessaire d'en rapporter la preuve.

S'agissant de données à caractère personnel, l'UNSA souhaite que la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), qui ne s'est pas exprimée spécifiquement sur ce sujet, veille à ce que les émetteurs permettent l'accès par les personnes concernées aux listes d'initiés qu'elles établissent. Une procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel est requise dans certains cas. Pourquoi ne pas avoir été consultés sur le sujet ?

L'UNSA souhaite que ce nouveau dispositif conduise à modifier les chartes de déontologie et règlements intérieurs et vous demande sous quelles formes se feront les démarches vis-à-vis des agents concernés et les conséquences à attendre pour eux de cette nouvelle obligation réglementaire ? De même, nous nous interrogeons sur le suivi administratif et technique de la collecte de ce dossier, les mises à jour, le

niveau de responsabilité de chaque Epic, le fonctionnement du conseil de surveillance...

Merci de votre écoute.

5➤ Consultation sur les orientations stratégiques

- Orientations de la formation professionnelle et GPEC (Hélène LE SAINT)

Monsieur le Président,

Ce qui fait toute la valeur ajoutée d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace, c'est la capacité d'une Entreprise à bâtir et partager des orientations stratégiques précises. C'est une condition sine qua non pour permettre de bien mesurer les impacts de celle-ci en matière d'emplois, de compétences et de formation.

Le Groupe Public Ferroviaire et les 3 EPIC qui le composent, sont encore en train de mettre en place les organisations qui conditionnent la réussite des enjeux explicités dans ces orientations stratégiques. Tout cela, l'UNSA-Ferroviaire en a conscience et ne le remet pas en question.

Ce qui nous alerte, c'est le rythme des réorganisations qui s'enchaînent inlassablement, sans mettre au centre des préoccupations l'Humain et la conduite du changement nécessaire, voire indispensable, à la construction de nouveaux repères. Nous sommes pourtant dans une entreprise qui fonctionnent par les Hommes (les agents) pour d'autres Hommes (les clients). Négliger l'Humain rend précaire la réussite de l'Entreprise.

Faute d'anticipation de ces changements, souvent bouleversants pour les agents du Groupe Public Ferroviaire car ils relèvent parfois d'un véritable processus de deuil que l'on comprend quand on accepte l'existence d'une « culture cheminote » spécifique, certains expriment leur défiance vis-à-vis de l'avenir et leur incompréhension de ce qui est attendu de chacun d'entre eux, ainsi que des moyens mis à leur disposition pour s'inscrire durablement dans l'Entreprise de demain et prendre part à sa réussite. Les managers leur transmettent des injonctions en lien avec la stratégie globale mais n'ont pas le réflexe de leur présenter ces objectifs en leur expliquant pourquoi il est important pour chacune et chacun d'entre eux d'y contribuer et les avantages que cela recouvre pour chacune et chacun.

Une réponse mieux adaptée à ces inquiétudes réside dans votre volonté et votre capacité de partager la conviction qu'une GPEC robuste que, n'en doutons pas, nous allons construire ensemble. Cette GPEC assumée comme étant un facteur-clé des évolutions à court, moyen et long termes, doit permettre, grâce à l'effort d'anticipation qu'elle suppose, de résoudre plus aisément la majeure partie des difficultés individuelles et collectives induites par les transformations.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, c'est le challenge dans lequel elle souhaite jouer un rôle actif car c'est un levier essentiel d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Pourquoi la GPEC constitue-t-elle un levier stratégique ?

En matière d'emploi, elle dimensionne le recrutement, en quantité et en qualité. Elle doit accompagner la montée en qualification des salariés et le développement de leurs compétences, tout en les valorisant au travers de parcours professionnels lisibles et adossés à des déroulements de carrière attractifs.

Elle doit aussi accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production et aussi permettre de faire face à des problématiques de pyramides des âges, telles que nous les connaissons dans le Groupe Public Ferroviaire.

Elle constitue donc un atout majeur pour donner de la visibilité sur l'avenir, permettre à chacun et à tous de s'y préparer. En cela, elle procure réassurance ainsi qu'un sentiment de mieux-être au travail, car chacun peut être pleinement acteur de son avenir professionnel.

La liste n'est pas exhaustive mais porteuse d'une vraie ambition qui se doit d'être partagée et permettre ainsi à une entreprise de bénéficier de ressources compétentes, formées et suffisantes pour assurer, à la fois, ses missions et son développement. En retour, elle leur rétrocède toute la reconnaissance qu'elles sont en droit d'attendre.

La Loi portant réforme du ferroviaire rappelle dans son article L 2101-1 que les 3 entités constituant le GPF : « ont un caractère indissociable et solidaire ». On peut donc légitimement attendre une application homogène des dispositions des accords collectifs négociés au niveau du Groupe Public Ferroviaire.

Tel n'est pas toujours le cas malheureusement. Faute de parcours professionnels anticipés et construits et de passerelles, notamment formation, lisibles et accessibles, les frontières entre les 3 EPIC deviennent de plus en plus hermétiques, rendant très difficiles les changements de métiers à même de résoudre des situations de suppressions de postes, par exemple.

Ceci s'explique notamment par le fait que le cadre de référence réglementaire que constituent : le statut (RH 00001), le dictionnaire des filières (RH 00263), le référentiel des compétences et la classification des métiers et des emplois repères, n'ont pas été actualisés au rythme des changements.

Il est plus qu'urgent de dépoussiérer et réaffirmer un cadre porteur de repères actualisés et de règles de fonctionnement à même de redonner du sens aux nouvelles organisations.

Par ailleurs, L'UNSA-Ferroviaire n'est pas contre le fait que l'Entreprise aille rechercher en externe des compétences, à condition que ce recours soit mesuré et vienne combler un déficit de ressources internes. Il ne doit cependant pas se faire au détriment ou empêcher des repositionnements d'agents sans postes.

Force est de constater que, bien souvent, ces personnes, recrutées en externe ignorent, au mieux, le fonctionnement interne de l'Entreprise notamment en matière RH, notations, comités de carrière, ... et, au pire, « n'en ont rien à faire ». Dans les 2 cas, ce sont leurs collaborateurs directs qui en pâtissent.

En matière d'emploi, l'analyse du document remis suscite, de notre part, quelques commentaires.

Tout d'abord, les principes de la GPEC rappelés par le cabinet 3E Consultants font sens pour l'UNSA-Ferroviaire. Ils mettent en lumière les manques cruciaux d'aujourd'hui tels que la fragilité du diagnostic RH qui génère une vraie difficulté à se doter d'objectifs et de plans d'actions RH à la hauteur des défis à relever.

Une fois de plus, on constate que la fonction RH n'est pas ou peu associée, au mieux tardivement, aux décisions stratégiques. Comment alors, garantir une parfaite adéquation entre les emplois de demain et les ressources de demain, si l'on ne pousse pas le raisonnement jusqu'aux moyens à mettre en œuvre en impliquant les professionnels à même de créer les conditions pour y parvenir ?

L'UNSA-Ferroviaire déplore que le cabinet 3E Consultants n'ait pu avoir accès à des données extrêmement indispensables à une analyse quantitative précise des évolutions de l'emploi. En l'absence de prévisionnel d'effectifs, comment proposer des reconversions correctement accompagnées pour permettre des prises de postes réussies et efficaces dans le cadre de la réussite du travail en équipe ? Comment anticiper un plan de recrutement quantitatif et qualitatif abouti ?

Les dirigeants de proximité ne sont pas des « faiseurs de miracles ». On leur demande déjà énormément, y compris d'être des variables d'ajustement de la production. Si l'on veut qu'ils jouent pleinement leur rôle de managers développeurs de compétences et accompagnateurs du changement, donnons-leur enfin le temps et les moyens de manager, sans se cacher derrière des actions aux titres « ronflants » : excellence opérationnelle, excellence DPX, ambition DPX, etc.

Le constat n'est malheureusement pas plus réjouissant quand il s'agit d'établir des prévisions par métier. En effet, la notion de « métier » n'a plus d'acception précise et c'est encore pire quand on essaie de parler de filières.

Le rédacteur du rapport pointe du doigt des incohérences entre les documents fournis empêchant un croisement des données, indispensable à une analyse approfondie. Ceci ne présage rien de bon en matière de lisibilité et de précision des plans formation 2018. Comme on aime à nous le répéter dans les IRP concernées, « mais ce n'est que de la prévision » ! Cette logique trouve rapidement sa limite quand, années après années, on ne peut que constater des décrochages à plus de 40 % entre la prévision et la réalisation.

Que dire d'excellence 2020 qui vise à ce que « 100 % des collaborateurs soient formés tous les 3 ans », alors que, dans certains métiers, on atteint péniblement 60 % de l'effectif réel formé.

A de très nombreuses reprises dans le document, on évoque la notion de « poly compétence » mais elle n'est jamais définie. Elle ne pourra pourtant générer tous les bénéfices attendus que si on l'explique aux agents, du point de vue des avantages qu'elle présente pour eux, qu'on sait leur dire comment on l'accompagne, les rassurant ainsi sur le fait qu'elle est à leur portée et qu'elle est une vraie source individuelle de reconnaissance, en interne comme en externe. Ils doivent en être fiers au lieu de la ressentir comme une sanction ou une recherche d'exploitation unilatérale de leur engagement. Le contrat doit être gagnant/gagnant.

La poly compétence fabriquera de la valeur ajoutée si elle assemble des compétences complémentaires entre elles, cohérentes par rapport à l'objectif à atteindre. Elle peut être toxique si elle n'a pour seul objectif que de fusionner des postes pour réduire encore et toujours la masse salariale.

Un dernier sujet qui tient à cœur de l'UNSA-Ferroviaire : « la digitalisation » présentée par l'Entreprise comme la panacée qui va guérir tous les maux.

Quand on s'intéresse de près au sujet, en allant chercher des retours d'expériences d'entreprises à l'avant-garde, il est un fait attesté que si l'Humain n'est pas associé pleinement à son développement, celui-ci est voué à l'échec !

Nous connaissons bien la méthode « AGIL » qui préside au développement et au déploiement de nouveaux outils informatiques mis entre les mains des utilisateurs avant d'être fiabilisés. Trop vite, avec pas ou peu de formation, ils suscitent le rejet. Enfin, derrière la machine, il est indispensable que l'Humain garde le contrôle.

Vous l'aurez compris, le contenu du document présenté reste très insuffisant pour l'UNSA-Ferroviaire. Il ne nous rassure pas sur la volonté et la capacité de l'Entreprise à se doter d'un processus de GPEC précis, efficace et efficient, générateur d'amélioration de la qualité de vie au travail et de prévention et maîtrise des risques psychosociaux.

En conclusion, notre volonté, est bien de nous inscrire dans une logique de pérennisation du Groupe Public Ferroviaire. Nous serons acteurs d'initiatives à même de remplir cet objectif, à condition que celles-ci donnent priorité à la sauvegarde de l'Humain, qu'elles soient synonymes de progrès social, au moins au même titre que de performances pour l'Entreprise.

Merci de votre attention.

- **Orientations stratégiques**

Monsieur le Président,

En préambule à notre déclaration nous souhaitons intervenir sur les conditions de préparation de ce point à l'ordre du jour. En effet, le contexte particulier de l'évolution du transport, de la politique, des outils, donnent à ce sujet une importance particulière sur l'avenir de l'Entreprise et de son corps social. Sans porter de jugement sur les conditions d'organisation de la commission économique, nous considérons que les travaux préparatoires n'ont pas été à la hauteur des enjeux.

Tous les EPIC n'ont pas pu échanger avec la commission économique et nous le regrettons.

Nous regrettons également que les travaux du cabinet 3^E ne fassent pas l'objet d'un échange en amont de la commission économique avec les organisations syndicales.

D'une manière plus globale : nous pourrions renvoyer à notre analyse sur le rapport d'orientations stratégiques du ferroviaire présenté au comité du ferroviaire du 24 juin 2016. En effet, pour l'UNSA-Ferroviaire, ce rapport d'orientations correspond à un assemblage de bonnes intentions légitimes auxquelles on ne peut que souscrire. Toutefois, à date, ce rapport d'orientations ne définit aucun moyen, aucun objectif, aucune méthode d'arbitrage entre Etat/Région/Métropoles, aucune trajectoire financière.

A ce stade, aucune politique d'aménagement du territoire à moyen ou long terme n'est clairement affichée par l'Etat.

Nous défendons une vision globale d'un GPF intégré, toutefois cette vision s'inscrit dans un schéma plus large du GROUPE SNCF, nous exprimons nos craintes sur la volonté accrue de l'Entreprise à répondre aux enjeux de demain par une augmentation des filialisations.

Sur les EPIC :

EPIC SNCF

Le plan de performance porté par la Direction repose sur :

- Une réduction importante des frais de personnel,
- Une politique des achats plus efficiente,
- Une stratégie immobilière,
- La digitalisation.

Le levier de la masse salariale reste l'outil préféré de la Direction. Au regard de la courbe démographique de l'Entreprise, il nous apparaît incontournable de construire une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). L'UNSA-Ferroviaire sera force de proposition sur ce thème.

La place laissée à la digitalisation comme vecteur de productivité est également importante. Sur ce point particulier, nous avons besoin de transparence, notamment sur les gains de productivité envisagés selon les périmètres.

SNCF MOBILITES

Comme nous l'avons exprimé en introduction, nous regrettons que les travaux de la commission économique sur ce thème aient avorté.

Selon l'UNSA, il est incontournable de placer la mobilité dans le contexte de la concurrence. En effet, la généralisation de l'ouverture à la concurrence, adoptée fin décembre 2016 par le parlement européen, ne laisse que peu d'incertitudes sur les velléités des entreprises ferroviaires et les AOM à venir prendre des marchés. Il convient également de ne pas négliger la concurrence intermodale, les autocars, le co-voiturage, le low-cost, autant de modes de transport qui se développent et constituent une attente et une alternative pour la mobilité. Le cours du pétrole, plutôt bas, et le contexte particulier lié à la sûreté sont d'autres éléments à intégrer dans la réflexion.

TGV

Le premier juillet prochain verra la mise en œuvre de la ligne SEA qui viendra ainsi compléter le réseau TGV.

Le moins que l'on puisse dire c'est que dans ce domaine les choses vont très vite, en effet, entre la réception de la note pour cette réunion et le passage à l'ordre du jour, la nouvelle stratégie marketing, « INOUI » a fait son apparition, prenant de cours, semble-t-il, autant le rédacteur de la note que le cabinet d'expertise. Pour notre part, et comme les cheminots, c'est par les médias que nous avons été informés de cette

évolution. Sans insister sur la qualité du dialogue social, un réel échange sur ce sujet nous semble nécessaire.

La note reste également laconique sur le parallèle : croissance du chiffre d'affaires de TGV et trajectoire des péages, une perspective en la matière est nécessaire, notamment pour permettre le financement des investissements.

Nous demandons également d'avoir une vision sur la stratégie de maintenance des TGV et l'impact sur la charge de travail des établissements de maintenance.

TER

Plus que jamais les conditions de négociations des conventions TER semblent se durcir.

Les exigences des AOM, tant en matière de qualité que de robustesse de l'offre, ne cessent de s'accroître avec des contraintes économiques qui se durcissent également.

Cette situation s'inscrit dans un contexte de coûts en hausse pour l'activité et de recettes voyageurs en baisse.

La perspective de l'ouverture à la concurrence progressive de l'activité semble désormais intégrée tant par l'Entreprise que par le cabinet d'expertise 3^E.

TRANSILIEN

La tendance de la croissance de cette activité se confirme. La perspective d'ouverture à la concurrence en 2023 marque un point d'incertitude à cette échéance.

FRET

Le constat de dix années d'ouverture à la concurrence est amer, il se traduit par une nette régression de la part modale transportée par le ferroviaire et, contrairement aux ambitions de Grenelle de l'environnement, une augmentation de la part routière. Il est à noter que le plus gros concurrent du transport de fret ferroviaire est GEODIS, filiale du groupe. Le manque de volonté politique en la matière est doublement pénalisant pour l'environnement et pour l'emploi dans le secteur.

GARES et CONNEXIONS

L'avenir de cette structure constitue une réelle interrogation, quelles orientations pouvez-vous nous donner ?

SNCF RESEAU

Compte tenu de la nature même de la consistance du réseau, la stratégie afférente à ce modèle doit s'inscrire dans des orientations à longs termes. Cette stratégie est basée sur le contrat Etat/SNCF qui a le mérite de donner une perspective d'avenir. Les investissements sur la régénération (3 milliards /an) n'ont jamais été aussi importants, ce qui traduit d'une part le retard pris en la matière, mais également une volonté de préserver le réseau.

Pour autant de nombreuses interrogations subsistent :

- Quel dimensionnement du réseau à long terme ? (30000km),

- Quelle trajectoire des prix des sillions ?
- Quels impacts du choix de la digitalisation en matière d'emploi ?
- Quelles évolutions des métiers ?
- Quelle trajectoire sur l'emploi à long terme, notamment avec l'accroissement soutenu de la sous-traitance ?
- Quel avenir pour les lignes 5 à 6 et surtout 7 à 9 ?
- Etc ...

Autant d'interrogations toutefois assujetties à la soutenabilité du système liée au poids de la dette.

Pour l'UNSA-Ferroviaire nous considérons que les orientations stratégiques du GPF ne lui appartiennent pas totalement. Elles sont soumises au choix d'un Etat stratège en pleine mutation qui, à ce jour, n'assume pas ses engagements.

L'ensemble des activités participe à ce débat important sur les orientations stratégiques du GPF.

Le changement de la majorité gouvernementale place ce débat dans une zone d'incertitudes. Concurrence, dette, sureté, productivité, filialisation, stratégie groupe, sous-traitance, etc ..., on fait l'objet d'un débat nourri sans pour autant afficher une perspective lisible.

Vote lors de la consultation

Pour	contre	abstention
	CGT UNSA CFDT SUD	