



**CSE**  
**ZONE DE PRODUCTION**  
**ATLANTIQUE**

*À vos côtés,  
toute l'année !*



**COMPTE-RENDU**  
**des CSE d'octobre et novembre 2022**

**Bilan de l'accidentologie ZPA**  
**pour le 1<sup>er</sup> semestre 2022**

**ACCIDENTS du TRAVAIL**

- Le nombre d'accidents du travail, hors accident de trajet, passe de 278 à 248. Il reste malgré tout supérieur à celui des années 2020 et 2019 (respectivement 232 et 239) malgré un effectif plus faible.
- Le nombre d'accidents de trajet passe de 37 en 2021 à 23 en 2022.

La direction a recensé 94 accidents du travail avec arrêt alors qu'on en dénombre 126 dans la plateforme sécurité au travail (PST). Il y a donc lieu de majorer le taux de fréquence du document transmis de 4,23 points, pour un taux global à fin juin de 16,91. Avec un taux à 23,36 à date en 2021, l'amélioration de 6,45 est tout de même très significative. Ce taux reste aussi supérieur à l'objectif fixé par le Président FARANDOU lors de la convention sécurité groupe, à savoir un taux de fréquence inférieur à 11.

L'UNSA-Ferroviaire ne peut qu'être satisfaite au vu de l'amélioration des chiffres entre le premier semestre 2021 et le premier semestre 2022. Cependant, quand on veut intégrer dans ces analyses les quasi-accidents, il faut déjà regarder tous les accidents. Les moyens humains sont insuffisants pour une politique de prévention efficace. Quand les solutions de prévention sont connues, il faut dégager les budgets nécessaires. Par exemple, nous savons tous que le traitement de la végétation des lieux de cheminement des agents, le nettoyage de ces mêmes zones ainsi que la remise en place et le remplacement des couvercles des caniveaux per-

mettraient d'éviter de nombreux accidents du travail. De plus, pour l'UNSA-Ferroviaire, à la suite de différents AT, il nous paraît indispensable de réaliser une analyse de la charge physique de travail qui permettra d'identifier les pistes de prévention. Pour mémoire, la déclaration du Président FARANDOU interpellait les directeurs d'établissements sur les accidents du travail en leur signifiant que ce sont eux qui sont responsables devant la justice et qu'il faut mettre les moyens nécessaires pour éviter les accidents du travail. Sa déclaration rejoint les termes du Code du travail qui fixe une obligation de résultat, pas de moyen.

**AMIANTE**

**Au 1<sup>er</sup> semestre 2022, pour l'ensemble du GPU, il faut noter que :**

- 9 décès d'agents du fait de l'amiante ont été reconnus par la CPR ;
- 21 agents ont vu reconnaître leur maladie ayant pour origine l'amiante.



**Concernant l'amiante dans les bâtiments, il faut :**

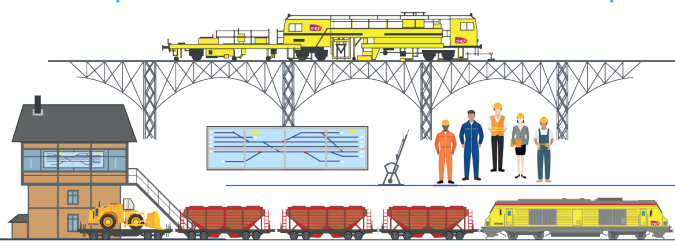
- Identifier les bâtiments soumis à DTA ;
- Identifier ceux pour lesquels un suivi est à réaliser et boucler ce suivi ;
- Réaliser systématiquement les recherches d'amiante avant travaux ; les acteurs doivent être formés.

L'information des agents est une obligation du Code du travail et est le préalable à une prévention efficace.

Il en va de même pour la silice. L'UNSA-Ferroviaire a échangé avec des agents qui ne savaient pas qu'ils

**UNSA-Ferroviaire**

19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis  
federation@unsa-ferroviaire.org



sont soumis à ce risque, et surtout qu'il s'agit d'un agent cancérigène.

L'UNSA-Ferroviaire veillera à ce que les notices de poste soient bien rédigées pour chaque travail soumettant les agents à un agent chimique dangereux. Nous veillerons aussi à ce qu'elles soient complètes et commentées aux agents.

L'UNSA-Ferroviaire a demandé à la direction de fournir ces notices, avec pour chacune d'elles, l'avis correspondant du médecin du travail (article R 4412-116 du Code du travail).



## Information relative à l'article 3 de la loi Santé au travail du 2/08/2021 : mise en oeuvre pratique de la consultation du CSE sur le DUERP et ses mises à jour

### Qu'est-ce que le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) ?

C'est un document qui présente les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise :

- Il comprend un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement ;
- Il représente le point de départ de la démarche de prévention de l'entreprise, puisqu'il sert de base pour définir un plan d'action (PAPRI Pact).

### Qu'est-ce que le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels) ?

C'est le document dans lequel sont définies, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention à réaliser :

- Il est constitué après la réalisation du DUERP ;
- Il se concentre sur les actions de prévention nécessaires à mettre en place face aux risques identifiés dans le document unique.

### Que change la loi Santé au travail du 2 août 2021 ?

La loi Santé au travail opère un repositionnement normatif : l'obligation patronale relative à l'élaboration et la mise à jour du document unique n'est plus réglementaire mais devient législative.

Depuis 2002, l'employeur est tenu d'évaluer les risques dans chaque unité de travail et d'inscrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels.

C'est pourquoi le législateur a décidé de renforcer le cadre législatif de cette obligation en aménageant les modalités d'établissement, de diffusion et de conservation du document.

La loi complète cette obligation par l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail qui peuvent être à l'origine de nombreux risques psychosociaux (RPS).

Le DUERP doit permettre à l'employeur de définir et de planifier les mesures de prévention nécessaires ; les résultats de l'évaluation des risques doivent déboucher sur un PAPRI Pact. Son contenu est renforcé par la loi, afin de garantir son caractère opérationnel.

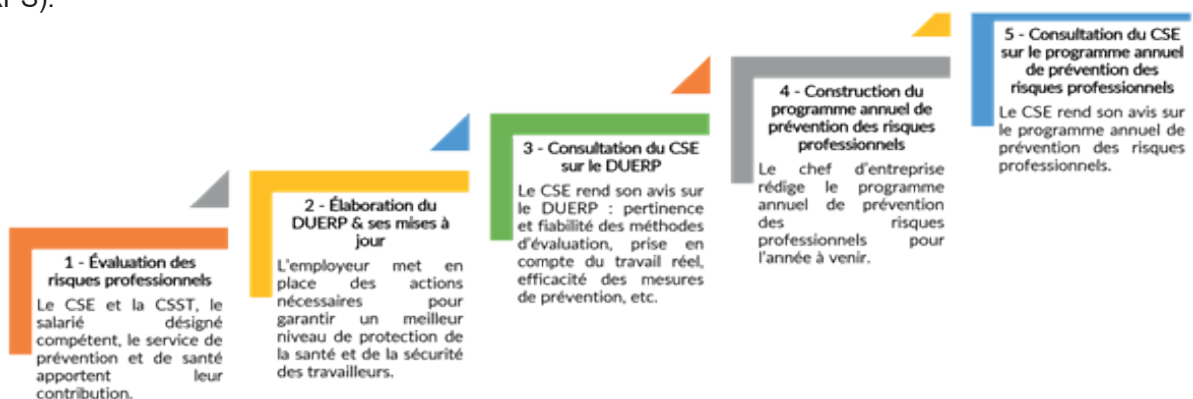
Le PAPRI Pact doit toujours être présenté au CSE dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise (C. trav. art. L 2312-27, 2°).

**Depuis le 31 mars 2022, l'employeur doit désormais s'associer à trois catégories d'acteurs pour élaborer le document unique :**

- Le CSE (et le cas échéant sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail) ;
- Les « référents en prévention santé sécurité », c'est-à-dire les salariés éventuellement désignés aux activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (responsable prévention ou préventeur) ;
- Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère (qui doit se voir adresser par l'employeur la nouvelle version du document unique lors de chaque mise à jour).

La fixation à 40 ans de la durée minimale de conservation du document s'explique par le fait que de nombreuses pathologies d'origine professionnelle peuvent se déclarer de façon différée, comme le mésothéliome, dont le temps de latence est évalué à environ 35 ans après l'exposition à des poussières d'amiante. En outre, une telle durée, correspondant approximativement à la durée d'une carrière professionnelle, permet de disposer d'une vue d'ensemble des expositions collectives sur l'ensemble d'une carrière.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, le DUERP doit être commenté à chaque agent au minimum une fois par an, à chaque modification par sa hiérarchie, et pas seulement mis à disposition pour signature comme cela est trop souvent le cas.



## Information relative à l'évolution d'organisation de la gestion d'utilisation

La direction s'est permis de nous présenter le dossier d'évolution d'organisation de la gestion d'utilisation uniquement en information lors de notre instance, sur un projet aussi impactant pour les professionnels de la gestion de l'utilisation du personnel de la totalité des établissements du périmètre ZPA. La direction affiche sans rougir une productivité de 15 %. Mais sur quelle base ? Dans le dossier, les cadres d'organisation (CO) actuels datent de septembre 2020 et les CO cibles sont surévalués. Sur un établissement sont comptabilisés deux postes temporaires dans le CO projeté. La productivité sera donc encore plus indécente au final !



De plus, nous trouvons décalé de la part de la direction de joindre en annexe des pseudo-fiches de poste faisant référence à des emplois repères et des qualifications. Il serait plus professionnel de citer les emplois types, les classes

de rémunération et d'établir les fiches de poste par établissement compte tenu des particularités locales inhérentes à l'organisation décidée par chaque DET.

Le robot ASR-IDAP, devant permettre d'alléger la charge de ressaisie des GU à en croire ce dossier d'information, sera déployé le 17 novembre 2022 avec toutes ses anomalies de fonctionnement. À ce jour, cet automate - « Nono le petit robot » pour les

initiés - ne ressaisit pas :

- Les particularités liées aux déplacements ;
- Les particularités liées au CET ;
- Le graphiquage des nuits se trouvant à cheval sur deux mois consécutifs ;
- Les jours fériés saisis sans référence numérique (F au lieu de F1 par exemple) ;
- La situation des agents en ILD ;
- Les particularités liées aux dérangements lors de l'astreinte.

En bref, ceci impacte une grande partie des situations saisies dans cet outil.

Cette liste non exhaustive de dysfonctionnements irrite très fortement les actuels GU pour une raison simple : depuis l'apparition du robot, ils passent plus de temps qu'auparavant pour alimenter efficacement IDAP. Dans ce contexte, supprimer des postes de GU est une grave erreur.

**Proposition de délibération :**  
**vote POUR à l'unanimité des membres présents.**  
**Le Président refuse toute suite favorable à cette motion.**

**De ce fait, les organisations syndicales vont ester en justice afin de faire valoir leurs droits consultatifs devant le tribunal judiciaire, ainsi que l'obtention des informations nécessaires au rendu d'un avis éclairé sur ce projet.**

## Consultation sur le projet d'évolution de l'organisation numérique dans les territoires

Encore une réorganisation ! Et bien sûr, une réorganisation qui conduit à des suppressions de postes, tout en dégradant les conditions de travail des personnels qui devront subir seuls les dommages collatéraux à la suite de la décision de la direction.

**Comme il est dit en quelques phrases dans le rapport d'expertise (et cela veut tout dire) :**

- Le projet DENSITE, une priorité précipitée et non concertée qui déroge aux principes de la conduite de projet ;
- Le projet DENSITE, une simple formalité administrative aux impacts non évalués ;
- Le projet DENSITE, une projection construite sans prise en compte du travail réel en UPI ;
- Le projet DENSITE, des manques à combler rapidement pour apaiser un climat social qui se tend ;
- Le projet DENSITE, un processus d'information-consultation à contretemps.

Nous constatons que l'ambiance est loin d'être au beau fixe sur le terrain. Les agents sont en plein doute, ils se posent de nombreuses questions et,

avec l'approche de la date fatidique, le stress est palpable. Des interrogations restent, tant sur le projet Densité lui-même que sur le futur fonctionnement des UPI, en passant par la logistique, l'organisation des équipes, le régime de travail, les horaires, la rémunération, les effectifs, les outils et, bien sûr, le déroulé de carrière.

On regrette que la direction n'ait pas entendu les élus concernant l'application des mesures d'accompagnement prévues au GRH00910 à tous les agents impactés par ce projet.

Limiter ce processus aux seuls personnels dont le poste est supprimé est une faute grave de la part de la direction. Réaliser des entretiens dits « managériaux », censés compenser l'écoute et l'accompagnement prévus au GRH00910, laissera un traumatisme. D'autant plus que ces agents ne peuvent pas, réglementairement, se faire accompagner par un représentant du personnel.



À vos côtés,  
toute l'année !



Jusqu'en février 2023, il n'y aura pas de changement de statut sur les primo intervenants. Mais les orientations pour la suite ne sont pas décidées.

Il y aura une actualisation des documents de prévention. Est prévu également un suivi de la mise en œuvre, pour l'évaluer et regarder les répercussions (peut-être un suivi via les RPx).

La direction n'a pas jugé utile de présenter un nouveau dossier pour la consultation. De ce fait, l'UNSA-Ferroviaire regrette qu'aucune évolution ni réponse aux questions posées lors de l'information ne soient inscrites pour la consultation, notamment sur :

- Les roulements d'astreinte ;
- L'écueil de la qualité de service ;
- La gestion de l'Active directory ;
- La multiplication des périmètres d'interventions et des interlocuteurs, une charge supplémentaire pour le management ;
- L'harmonisation des outils ;
- Un inventaire à compléter, qui soulève de nom-

breux points de vigilance en termes SSCT ;

- Des questions HSE (Hygiène Sécurité Environnement) qui pourraient s'avérer très contraignantes pour l'entreprise et les agents, si elles n'étaient pas prises en charge ;
- Une charge de travail fluctuante, une alternance de pics et de creux aux ajustements aléatoires ;
- Des TAM avec de fortes attentes envers e. SNCF ;
- Des administrateurs anxieux qui attendent des perspectives. Des développeurs laissés dans l'expectative, et avec eux leurs clients ;
- Une organisation managériale remaniée et potentiellement très contraignante.

Une attention particulière est à prévoir pour les ASTI qui ont des risques spécifiques à certaines UPI.

**Vote**  
CGT et Sud Rail ne participent pas au vote.  
L'UNSA-Ferroviaire et FO votent **CONTRE**  
(7 votes).

## VOS REPRESENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
LABRUE	Patrick	labrue.p@unsa-ferroviaire.org	AGULLO	Jean-François	agullo.jf@unsa-ferroviaire.org
GUELPA	Philippe	guelpa.p@unsa-ferroviaire.org	GERBAULT	Éric	gerbault.e@unsa-ferroviaire.org
ZOIA	Françoise-Andrée	zoia.fa@unsa-ferroviaire.org	CHAPTAL	Bruno	chaptal.b@unsa-ferroviaire.org
DUREAU	Yann	dureau.y@unsa-ferroviaire.org	GINOLIN	Lise	ginolin.l@unsa-ferroviaire.org
GARRIGUES	Solange	garrigues.s@unsa-ferroviaire.org	DUPUIS	Nadine	dupuis.n@unsa-ferroviaire.org
VALLADE	Pierre-Henri	Vallade.ph@unsa-ferroviaire.org	DREANO	Régine	dreano.r@unsa-ferroviaire.org
ARAUJO	Jean-Paul	araujo.jp@unsa-ferroviaire.org			

CSE ZPA

POUR NOUS ADRESSER VOS QUESTIONS : [dreano.r@unsa-ferroviaire.org](mailto:dreano.r@unsa-ferroviaire.org)

RÉFÉRENTE HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES (Solange GARRIGUES) : [sos.harcelement.zpa@gmail.com](mailto:sos.harcelement.zpa@gmail.com)

POUR CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

POUR CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE Région Centre-Val de Loire : <https://www.unsa-ferroviaire-centre.fr>

POUR NOUS REJOINDRE : [Cliquer ici](#)

*À vos côtés,  
toute l'année !*



### J'ADHÈRE À L'UNSA

NOM  PRÉNOM

NOM DE LA SA SNCF OU DE L'ENTREPRISE PRIVÉE

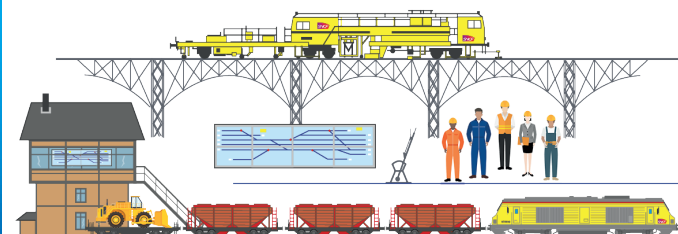
ADRESSE PROFESSIONNELLE

COLLÈGE

TÉLÉPHONE  MAIL




UNSA-FERROVIAIRE



**UNSA-Ferroviaire**

19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis  
[federation@unsa-ferroviaire.org](mailto:federation@unsa-ferroviaire.org)