



Les "BRÈVES" de la SA SNCF

CSE des 14-15 et 16 décembre 2020

SOMMAIRE

- Projet NOGS
- Projet de réorganisation de l'équipe des assistantes de la Direction Finances
- Plan de développement des Compétences SNCF SA 2021
- Point étape Déploiement OPTIMUM
- Prévion des évolutions des cabinets médicaux
- Mise à la retraite d'office du Dr. G.
- Note d'information sur la fermeture du cabinet médical de Bordeaux suite aux travaux de désamiantage
- Note d'évolution de prise en charge des agents du cabinet médical d'Hellemmes

Extrait de la déclaration liminaire lue en séance

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs les élus,

Fin 2020, l'heure du bilan...

- Comme tous les ans : des réorganisations, comme tous les ans, pas d'augmentation salariale, comme tous les ans, les bagarres pour que vous respectiez les instances.
- Le manque de transparence qui appelle au doute, à la vigilance, à cette perte de confiance que vous ne parvenez pas à récupérer, même avec un projet « Tous SNCF » auquel vous n'associez pas les organisations syndicales, tiens ! un pilier manquant... déjà...
- La co-construction que vous appelez de vos vœux, que vous appliquez d'ailleurs, mais entre vous. Une co-construction que vous limitez à l'entre soi, c'est JUSTE de la construction ; nous vous l'avons déjà dit ,un dialogue social sans partenaire s'appelle un monologue social...

Retrouvez l'intégralité **ICI**

À la UNE ! Budget des Activités Sociales du CSE

Par Jean-Louis CHIVOT - Secrétaire du CSE
chivot.jl@unsa-ferroviaire.org



Le CSE SNCF géré par l'**UNSA-Ferroviaire** a la responsabilité d'une gestion saine de ses budgets avec pour seul but de restituer le maximum de budget aux agents de la SA SNCF à travers des activités sociales et culturelles de qualité.

La dotation aux ASC reçue de SNCF représente 1.721% de la masse salariale globale du GPF. Elle est distribuée à chaque CSE au prorata de leur effectif. Le montant de la dotation (environ 100 millions d'euros pour le GPF) est simplement divisé par le nombre d'agent sans distinction de grade ou de salaire. Ainsi, les CSE ne sont pas plus riches ou plus pauvres qu'il y ait plus ou moins de hauts salaires dans les agents qu'ils représentent.

Le CSE SNCF reçoit une dotation pour un peu plus de 10 500 agents. 45% de sa dotation est immédiatement transférée pour un peu plus de 34% au CCGPF (gestion des centres et villages vacances...) et un peu plus de 11% aux différents CASI (gestionnaires de la restauration en région, accompagnement des enfants vers les centres de vacances).

Les élus du CSE ont eu à se prononcer sur la répartition du budget prévisionnel des Activités Sociales et Culturelles (ASC) 2021, en s'appuyant pour cela sur les bilans antérieurs.

Ainsi, les 55% restants ont été ventilés de la façon suivante :

- 11% pour l'arbre de Noël (Soirée privative Disneyland Paris, Chèques Cadeaux de 50 euros ou abonnements livres) ;
- 4% pour les cinémas (2 tickets subventionnés par mois et par agent) ;
- 13% pour les Aides sociales (ALSH, IFE, Séjours scolaire), les remboursements de licences sportives et les Chèques Vacances ;
- 6% pour la billetterie spectacles, les concerts et les parcs ;
- 5% pour les animations et les sorties ;
- 1% pour les médiathèques ;
- 34% pour le tourisme (séjours Europe et monde, les croisières, les campings...) ;
- 15% pour la restauration ;
- 11% pour la masse salariale et les charges du personnel en charge des ASC.

Fort de cette présentation représentant bien la vision de l'**UNSA-Ferroviaire** en termes d'activités sociales mais aussi de la gestion globale du CSE, les élus ont voté favorablement pour ce budget.



OPTIM'SERVICES

Projet NOGS

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

Le chef de projet « NOGS » en la personne de M. Fosset est venu présenter ce projet qui impacte les Centres de Services Partagés Production Comptable et Paie et Prestations Administratives ainsi que le Pôle Gestion des Cadres Supérieurs et Dirigeants de la Direction Performance Managériale et Leadership.

Ce projet « NOGS » pour « Nouvel Outil de Gestion des Sollicitations » consiste :

- D'une part, au remplacement des deux outils de Gestion de la Relation Client (GRC) des Agences Paie et Famille : EPICEA pour la partie FC/Famille et CMGA pour la partie Gestion Administrative (GA).

Ces deux outils sont actuellement utilisés pour l'enregistrement, l'affectation, le traitement et le suivi des demandes adressées aux Agences Paie et Famille (APF) ou au Pôle Gestion des Cadres Supérieurs et Dirigeants par l'ensemble des collaborateurs des 5 SA, par les Pôles RH des établissements et par les pensionnés.

Le projet est justifié par le fait que les outils EPICEA et CMGA, mis en service respectivement en 2008 et en 2010 sont en voie avancée d'obsolescence et représentent à court terme (2 à 3 ans) une menace sur la capacité d'Optim'services à assurer la production et un service de qualité à l'ensemble des collaborateurs et pensionnés du Groupe Public Unifié.

- D'autre part, à une extension de son utilisation pour le CSP Notes de Frais (pour les demandes de renseignement et la gestion des cartes bancaires, CONCUR restant l'outil de déclaration des notes de frais).

La fusion des deux GRC est une demande récurrente des utilisateurs depuis de nombreuses années que les élus [UNSA-Ferroviaire](#) n'avait pas manqué de relayer auprès de l'entreprise.

C'est pourquoi, ils ont fait part de leur **étonnement quant au choix de la temporalité de la mise en œuvre de ce projet qui vient télescopier celui sur la dématérialisation des FC ayants droit.**

La direction répond que ce projet était en portefeuille prévisionnel déjà depuis 2017 et que l'arbitrage par rapport à la charge du Système d'Informations a été la mise en place d'Hélios.

Don't acte. Les projets vont bel et bien avoir un impact sur les mêmes salariés !

Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) font remarquer qu'il est fait état d'un projet à effectif constant alors qu'il est indiqué que les incidents dus à l'obsolescence des outils ont représenté l'équivalent de **31 Emplois à Temps Plein.**

Ils demandent un éclaircissement sur le nombre de postes qui seront supprimés à termes et s'inquiètent de l'impact emploi dans les APF déjà durement touchées par le projet « Dématérialisation des FC ayants droit » (déjà plus de 70 suppressions de postes en prévision). Cette inquiétude est amplifiée par l'estimation du coût du projet qui s'élève à 10,5 M€ et qui fait craindre un amortissement sur la masse salariale.

La direction tente de rassurer les élus en précisant qu'il s'agit d'une évaluation et qui s'étalera dans le temps et non une réduction dès la mise en œuvre de l'outil.

Pas rassurant pour autant !

Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) interrogent également sur l'impact emploi au niveau du pôle « Note de frais » et sur l'accompagnement des salariés de ce service qui devront prendre en mains un nouvel outil.

La direction répond qu'il n'y aura pas d'impact sur l'emploi et que l'accompagnement de la prise en mains sera soigné.

Pas plus de détail ! à suivre donc !

Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) demandent à connaître le nom des sites pilotes et demandent que les salariés reçoivent une information claire pour éviter les confusions dues au télescopage des projets.

La Direction donne les sites de Limoges et Bordeaux pour la partie FC/Famille et Auvergne et Méditerranée pour la partie GA.

Les élus remarquent que les sites choisis en FC/Famille font partie de la même agence et demandent un élargissement à d'autres agences.

La Direction précise qu'il s'agit d'une vision à date non figée et qu'elle veillera à communiquer pour éviter les confusions.

Les élus [UNSA-Ferroviaire](#) demandent encore comment la direction compte éviter les dysfonctionnements du fait de l'achat d'une « solution sur étagère » ; tout comme Hélios l'était avec les aléas récurrents rencontrés pour cette application.

La Direction répond que l'outil choisi est plus sûr car développé par une société « ténor » sur le marché.

Reste encore à connaître les intentions de déploiement ultérieur sur d'autres périmètres !

Nadine BERTIN / Philippe MALLEGOL
06 27 36 43 41 06 42 44 32 11



DIRECTION STRATÉGIE & FINANCES

Information concernant le projet de réorganisation des assistantes de la Direction Finances

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

A l'occasion de la réforme SNCF 2020, la fonction financière a fait l'objet d'une réorganisation dans son ensemble recentrant les missions essentielles au sein de la SA SNCF.

Un an après cette réforme, une proposition de réorganisation de l'utilisation des assistantes de Direction de la Fonction Financière a été proposée et présentée devant le CSE de la SA SNCF lors de la séance du mois de décembre 2020.

L'effectif concerné par cette réorganisation est de 6 personnes pour un cadre d'organisation de 7 postes dont un non tenu au jour de la présentation.

Avec la mise en œuvre de la réforme, il est apparu que les missions des assistantes de Direction étaient différentes et qu'il n'y avait pas de système de remplacement ou mutualisation établi.

Cette évolution présentée devant le CSE de la SA SNCF a donc pour but d'harmoniser les missions des assistantes (socle commun), permettre d'organiser des remplacements en cas d'absence et mutualiser certaines missions.

Si les postes actuels s'échelonnent de la qualification D à G, l'objectif de la réorganisation est un alignement des postes sur la qualification F à l'exception d'un poste qui restera à la qualification G. Mais, il faut surtout noter que le cadre d'organisation passe de 7 à 5 postes, supprimant 2 postes au passage.

Si l'intention de faire monter en compétences les titulaires des postes est louable, il convient de souligner que cette évolution supprime les postes de qualification E et D réduisant les possibilités d'évolution sur un même métier au sein d'une même Direction. Le management des évolutions de carrière des agents sera donc plus complexe dans l'avenir.

Si le poste à la qualification E disparaîtra avec le départ à la retraite de sa titulaire, il demeure beaucoup d'inquiétudes pour l'agent tenant le poste à la qualification D.

Certes l'ensemble des dispositifs prévus dans le cadre de suppressions de postes seront mis en œuvre y compris l'identification des risques psycho-sociaux.

Bien que le gap entre la qualification D et F soit important, il aurait certainement été opportun de pouvoir accompagner progressivement dans le temps l'agent concerné afin de lui permettre d'enrichir ses compétences et de pouvoir poursuivre sa carrière sur son métier.

L'entreprise a toutefois assuré aux élus qu'elle met tout en œuvre pour trouver une solution à cet agent.

L'[UNSA-Ferroviaire](#) regrette que cette réorganisation entraîne la suppression de 2 postes et a sollicité un suivi particulier de la personne à la qualification D avec des points d'information réguliers de la part de la Direction jusqu'à son reclassement définitif.

L'entreprise a acté notre demande s'engageant à nous informer de manière régulière.

Toutefois, depuis cette séance du CSE, il s'avère qu'un membre de la CSSCT des Directions Transverses a adressé une alerte à l'ensemble des membres dont la Présidente pour évoquer le cas de l'agent en reclassement qui vit très mal la situation dans laquelle elle se retrouve, sans le soutien évoqué par l'entreprise à la lecture de son courriel.

L'[UNSA-Ferroviaire](#) sera vigilante en CSSCT dans le suivi du cas de cette salariée en grande souffrance et s'attachera à ce que l'entreprise respecte ses engagements.

Franck LE COURTOIS
06 03 18 16 77



DRH SNCF SA

Plan de développement des Compétences SNCF SA 2021

Madame DU FRESNAY COCHOIS de la DRH SNCF / POLE Développement et compétences vient présenter le plan de développement des compétences 2021.

↳ Les besoins identifiés sur la SA SNCF

La direction souhaite se concentrer sur la couverture des postes à la Sûreté, e.SNCF et SNCF Immobilier avec pour objectif prioritaire :

- **Pour la Sûreté**, accélérer les reconversions internes pour couvrir les besoins d'opérateurs majoritairement en IDF.
- **Pour e.sncf**, favoriser la ré-internalisation des métiers de l'informatique et du numérique sur les missions de « codeur/développeur » et couvrir les postes par la reconversion interne.

↳ Les dispositifs emploi : pour être en mesure d'offrir à chacun un projet professionnel, différents dispositifs d'accompagnement sont mis en place.

La reconversion vers les métiers du Groupe en tension

Conducteur, Maintenance et travaux, Circulation, Opérateur de maintenance

L'évolution de carrière à travers :

- les outils de la mobilité : Viséo et My Job
- les dispositifs diplômants : Mycène, Bachelor, ...
- la reconnaissance de diplôme : Les salariés qui sont motivés pour évoluer vers des postes de qualification

supérieure peuvent présenter un dossier de reconnaissance de diplôme avant de partir en formation. Le salarié est reçu en entretien par le manager, l'acteur RH de proximité, le conseiller carrière, puis reçoit une validation par la ligne métier et passe un Bilan de mise en formation externe en amont de la formation (avis favorable nécessaire).

- L'accès au collège cadre : Diagnostic cadre, accès cadre voie rapide (finances et numérique)
- La création d'entreprise
- Le départ volontaire : dispositif spécifique mis en place au sein de notre SA pour les salariés au statut dont le poste a été supprimé ou va être supprimé et qui souhaitent évoluer en dehors de l'entreprise.

La contribution au financement des formations : Dans le cadre de la politique de développement des compétences, SNCF SA continuera en 2021 de contribuer au financement des formations certifiantes ou diplômantes des salariés, en phase avec ses besoins. Par exemple : possible contribution au financement de la formation du salarié, en complément ou pas de l'abondement de l'OPCO Mobilités, sous réserve que l'agent active son CPF (Compte Personnel de Formation) et cherche un organisme de formation au coût raisonnable.

↳ L'adaptation de l'offre : l'objectif est de continuer à promouvoir les formations à distance. En 2021, le catalogue des formations transverses recensera les formations distancielles.

↳ La réalisation des Entretiens professionnels : instauré par la loi Avenir du 5 septembre 2018, le bilan professionnel a pour objectif de vérifier que chaque salarié a pu bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans et de formations pendant les six dernières années. Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

↳ Mesures en faveur des publics spécifiques et de la mixité :

- Pour la campagne 2020-2021, bien que les modalités de prise en charge du financement de ces contrats soient plus restrictives, le recrutement de publics RQTH est resté un axe fort de la politique Alternance de la SA SNCF.
- Le dispositif Hantrain : en partenariat avec Pôle Emploi et la ligne métier numérique SNCF, ce dispositif s'adresse à des candidats reconnus travailleurs handicapés et permet à la Team e.SNCF de recruter des profils formés dans le domaine très technique de la cybersécurité.
- Les formations en faveur de la diversité

Même si les ambitions 2021 restent encore incertaines dans certains métiers, les élus **UNSA-Ferroviaire** ont salué le travail accompli par l'équipe des Correspondants Formation (COFO). Ils ont demandé à connaître le nombre d'EP (Entretiens Professionnels) non encore réalisés et les actions envisagées pour dynamiser le processus. Ils ont souhaité connaître les objectifs Hantrain pour 2021. Ils ont demandé que le décalage du dépôt des heures DIF dans le CPF au 31/06/21 soit communiqué et demandent à avoir un suivi des RDVP (Rendez-Vous Professionnels) .

Nadine BERTIN
06 27 36 43 41



DRH SNCF SA

Point étape déploiement OPTIMUM

Denis PRADAUD, Responsable Emploi de la DRH SNCF SA présente un point d'étape de l'outil Optimum. Pour rappel, OPTIMUM est un projet commun aux 3 Épics SNCF mené en étroite collaboration avec les activités et les métiers. Il s'adresse à l'ensemble des salariés SNCF et vise à optimiser l'organisation du temps de travail du personnel. L'outil OPTIMUM couvre les processus de planification et de gestion du temps. Il permet notamment une gestion des plannings en temps réel pour les managers et les salariés. OPTIMUM remplacera les outils IDAP GU, congés/repos, et CET (Compte Épargne Temps).

Quelques dates clés :

14 novembre 2019 - Ouverture d'OPTIMUM - Sites Pilotes : SNCF immobilier, e-SNCF.

7 avril 2020 - Ouverture d'OPTIMUM - Phase #1 : DRH Groupe et Environnement du travail

Cette mise en place a généré de nombreuses questions et les salariés ont fait remonter de nombreuses anomalies relayées par l'**UNSA-Ferroviaire** auprès de la Direction notamment concernant le paiement de l'astreinte, les compteurs des agents à temps partiel, ...

Malgré des anomalies non corrigées et une enquête de satisfaction qui met en lumière les difficultés relatives à la prise en main de l'outil et son utilisation au quotidien et qui s'est traduit par un taux de satisfaction global de **4/10** en moyenne, le déploiement sur l'ensemble du périmètre de la SA SNCF (hors CPRPSNCF, Sureté et Médecins) a été décidé par le projet. **Ce déploiement a eu lieu le 7 Décembre 2020.**

C'est ainsi 3700 personnels de plus qui ont été basculé sur Optimum venant s'ajouter d'un seul coup au 2500 déjà en base.

Il ne reste pas moins de 6500 personnes à basculer avec de réelles spécificités.

Pour information, la SA Voyageurs a décidé de se passer d'Optimum pour la gestion de ses salariés opérationnels !!!

C'est dire si les prochains déploiements sont à hauts risques !!!

Et que dire du manque d'ergonomie de l'outil : pas du tout convivial ni intuitif !!!

Quant à l'application Time Mobility, toutes les situations ne sont pas accessibles (pas d'épargne possible par exemple) et les utilisateurs font part de difficultés d'accès et de connexion. Une nouvelle version en avril 2021 devrait permettre d'améliorer le système.

L'UNSA-Ferroviaire salue le travail considérable réalisé par les équipes GU et leurs managers qui doivent gérer les anomalies, réajuster manuellement les compteurs et faire face au mécontentement des salariés et collègues concernés.

L'outil qui devait apporter plus de fluidité pour les Gestionnaires d'Utilisation qu'IDAP est encore loin de remplir toutes ses promesses.

Ce désordre est la résultante du choix de l'entreprise à acheter un logiciel « sur étagère » qui sait gérer des situations standards mais qui est inadapté pour la gestion des spécificités de SNCF.

Il sera temps prochainement de demander un retour d'expérience poussé afin de connaître le gouffre financier englouti par ce projet.

Nadine BERTIN
06 81 77 79 86



Services Médicaux

Prévision des évolutions des cabinets médicaux

Retrouvez la déclaration **UNSA-Ferroviaire** lue en séance **ICI**

Certains facteurs amènent à revoir l'implantation et la cartographie des cabinets médicaux en termes de fermeture et de transfert d'activité. Selon la Direction du GPU, ces décisions sont consécutives à des mouvements d'effectifs, des évolutions d'organisation des établissements « client », à la cessation d'activité de médecins essentiellement de soins et enfin à des projets immobiliers impactant les zones d'implantation des cabinets médicaux. À cela s'ajoute un contexte d'optimisation des moyens humains et matériels afin d'assurer des prestations médicales de qualité à un coût « maîtrisé ».

L'entreprise a toutefois choisi de maintenir pour les agents au CP « *une offre de médecine de soins quantitative et qualitative* ». Elle prévoit par ailleurs :

- Concernant la médecine générale, de maintenir et « *l'adapter en tenant compte des sites où l'impact sera plus important* ». Quant à la médecine de spécialités, le choix est de confronter sa politique d'implantation à l'activité réelle.
- Pour la médecine du travail, une offre adaptée aux besoins des clients **tout en tenant compte des contraintes de « temps médecins »**.

Focus sur les évolutions envisagées en 2021 :

- Fermeture du cabinet médical (CM) du Mans avec transfert des activités dans les locaux actuels de l'action sociale.
- Transfert ponctuel du CM de Bordeaux pour travaux de désamiantage au sein des bâtiments de Gares et Connexions.
- Transformation du bureau du Kiné à Lille en bureau infirmier.
- Déménagement du cabinet médical de Reims.
- Mise en place d'une direction de production.
- Étude de mutualisation de locaux (accueil, secrétariat) entre les services médicaux et l'action sociale (Chambéry, Mulhouse, Nevers Gare et Clermont-Ferrand).

Les élus **UNSA-Ferroviaire** avaient exprimé lors de précédents CSE à la Direction des Services Médicaux (DSM) le souhait d'avoir régulièrement une visibilité sur plusieurs mois des prévisions d'évolution des cabinets médicaux sur le GPU.

Ils étaient dans l'attente de cette présentation mais sont déçus du maigre document fourni. Les points attendus sur les orientations stratégiques et politiques ne sont pas clairement exprimés.

Ce document pourrait laisser à penser que le pilotage se fait au fil de l'eau. Pourtant, les élus arrivent à lire entre les lignes.

La Direction d'Optim' Services précise que ces orientations, l'avenir et les choix stratégiques offerts pour les Services Médicaux sont du ressort du GPU. Mais nous ne sommes pas dupes, la DSM est bien au courant.

De plus, dans le dossier ne figure aucune donnée concernant la mise en place des prérogatives de la DIRECCTE par rapport au renouvellement de l'agrément quant à la pluridisciplinarité et l'introduction de secrétaires-assistantes. **Cela ne nous semble pas relever d'une décision du GPU !**

Un service intégré à travers le regroupement des services médicaux et d'action sociale avec une mutualisation des postes de secrétaires pointe son nez. Les élus **UNSA-Ferroviaire** craignent une diminution voire une disparition des effectifs secrétaires notamment au social, le digital prenant de plus en plus d'ampleur, transformant et faisant évoluer les gestes métier.

L'**UNSA-Ferroviaire** ne laissera pas la machine dépasser l'humain et prônera un équilibre entre ces deux composantes.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** sollicitent la direction pour la constitution de groupes de travail métiers issus de la CSSCT.

Ils ne s'opposent pas à la mise en place de passerelles entre les différentes entités mais veilleront à ce que les effectifs ne soient pas impactés à la baisse et que la qualité des gestes métiers restent la priorité sans concession.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** maintiennent leur demande d'être consultés sur ces sujets qui entraînent des réorganisations impactant les conditions de travail. Ils resteront très attentifs et suivront de près l'avancement des différents projets dont on suppose qu'ils toucheront également l'action sociale notamment sur les sujets des implantations et du secrétariat.

Cette rencontre avec la DSM fut pour vos élus **UNSA-Ferroviaire** un ersatz de présentation : sans goût, sans odeur, sans saveur. On espère mieux pour bientôt...

Annabelle CRESPIN / Marie-Cécile MARCHETTI / Christine VASSEUR

06.67.46.93.94

06 89 19 10 03

06 20 65 16 20



Services Médicaux

Mise à la retraite d'office du Dr. G

Jamais 2 sans 3 !!!!

Selon l'article L1237-5 du code du travail, la Direction des Services Médicaux (DSM) a décidé de mettre à la retraite d'office le Dr G., médecin d'aptitude sécurité du CFAS de Lyon qui va atteindre l'âge de 70 ans au mois de juin 2021, l'âge limite voulu par l'entreprise.

Les deux précédents dossiers soumis au CSE concernaient des médecins du travail, salariés protégés pour lesquels s'appliquait cette démarche.

Le Dr G. n'est pas médecin du travail mais d'aptitude et c'est au titre de ses différents mandats syndicaux qu'elle est salariée protégée et donc concernée par la procédure spéciale en cas de rupture du contrat de travail.

Ce ne sont donc pas tous les départs en retraite des médecins qui font l'objet d'une présentation en CSE.

Le Dr G. a été reçue par la DSM et bien qu'elle fût disposée à continuer son activité professionnelle, elle ne s'est pas opposée à partir.

Le Dr G. dit vouloir garder de bons souvenirs des rencontres faites durant sa carrière aussi bien dans son activité professionnelle que syndicale.

Concernant le remplacement du Dr G., il est prévu de faire appel à un médecin dit « volant » exerçant déjà au CFAS de Lyon dans le cadre du remplacement d'un autre médecin déjà parti à la retraite. La DSM prévoit de s'adapter à une activité qui fluctue au niveau des CFAS. Une baisse d'activité sensible est prévue pour l'année 2021.

Sur trois médecins d'aptitude, il n'en restera donc plus que deux.

Pour les élus **UNSA-Ferroviaire**, même si cette mise à la retraite est dictée par les textes législatifs et que la direction des services médicaux reste dans son droit, il n'est pas concevable d'approuver des méthodes aussi radicales privant l'individu de son libre arbitre.

Par ailleurs, la pression sur les médecins est telle que la réduction des effectifs au passage peut être un effet d'aubaine pour la direction.

Aussi, les élus **UNSA-Ferroviaire** déplorent une fois de plus la suppression d'un poste de médecin.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** respectent le choix du Dr G. d'accepter sa mise à la retraite. Pour autant, pour les raisons évoquées plus haut, la délégation **UNSA-Ferroviaire** a voté contre.

Annabelle CRESPIN / Marie-Cécile MARCHETTI
06.67.46.93.94 06 89 19 10 03



Services Médicaux

Consultation relative au projet de désamiantage au sein du cabinet médical de Bordeaux

A l'occasion d'un repérage amiante en 2018, il a été constaté une dégradation des dalles de sol dans des pièces du laboratoire du cabinet médical régional de Bordeaux. Le laboratoire se situe au rez-de-chaussée du bâtiment avec la médecine de soins, au premier étage se trouve la médecine d'aptitude sécurité et dans une autre aile la médecine du travail. En 2019, un rapport amiante avant travaux a été initié et ces derniers ont été programmés du 02 au 20 août 2021. Ils consisteront au retrait des dalles de sol contenant de l'amiante.

Durant cette période de travaux et après concertation avec les équipes, la Direction des Services Médicaux a pris la décision de fermer l'ensemble du cabinet médical par principe de précaution afin de garantir une protection maximale des salariés. Elle s'appuie en cela sur le fait que durant le mois d'août, l'activité du cabinet médical est moindre.

En conséquence, la DSM impose à tout le personnel les congés protocolaires durant cette période.

Cette disposition respecte le code du travail qui précise que, dans des cas très particuliers, l'employeur a la possibilité de mettre le personnel en congés.

Toutefois, exceptionnellement et avec justificatif impérieux, les salariés ne pouvant pas poser leurs congés dans cette période pourront travailler dans un cabinet médical périphérique.

Pour les visites urgentes en médecine du travail, les agents seront orientés vers les cabinets périphériques notamment le cabinet médical de Hourcade.

En médecine de soins, les agents seront orientés vers les médecins agréés.

En médecine d'aptitude, les agents seront orientés sur un autre centre d'aptitude.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** saluent le choix de la Direction des Services Médicaux de fermer le cabinet médical afin de protéger son personnel et de prendre toutes les mesures nécessaires en matière de sécurité.

Toutefois, les élus resteront vigilants et veilleront à ce que la DSM soit attentive à l'ensemble des situations individuelles pour l'attribution des dérogations dans le cadre des congés protocolaires.

Des justificatifs seront demandés aux personnels ayant une garde alternée dans le cadre d'un divorce.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** se sont assurés que la liste des situations dérogatoires soit plus exhaustive (par exemple les aidants, ...).

Les élus **UNSA-Ferroviaire** ont voté pour cette fermeture transitoire et la mise en congés du personnel.

Annabelle CRESPIN / Marie-Cécile MARCHETTI

06.67.46.93.94

06 89 19 10 03



Services Médicaux

Information relative au projet de modification de l'organisation du service de santé au travail au cabinet médical d'Hellemmes

Le cabinet médical d'Hellemmes est situé en région Nord Pas-de-Calais.

Il compte à ce jour deux médecins du travail (Dr. V. 4 jours par semaine et Dr. L. une journée par semaine) et trois infirmières dont une est en mission sur le cabinet médical de Paris-Vox pour finaliser son parcours managérial.

Deux établissements (Direction territoriale et Infralog) ont demandé que les visites médicales en santé au travail puissent être réalisées au sein du cabinet médical de LILLE. En conséquence, l'activité du Dr L, en charge des effectifs de ces établissements serait transférée au cabinet médical de Lille.

Cette disposition se justifie par la proximité géographique entre le service médical et les postes de travail inhérents à ces établissements. Le médecin est favorable à ce transfert.

Le cabinet médical d'Hellemmes passerait donc de deux médecins du travail à un seul et de trois infirmières à deux pour un effectif de 964 agents.

Le cabinet médical de Lille serait doté d'un binôme constitué du Dr. L. et d'une infirmière, avec la mise en place d'une délégation d'actes.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** n'ont pas formulé d'opposition à cette réorganisation, Le transfert des agents à suivre en santé au travail n'a pas de répercussion sur les effectifs des Services Médicaux. L'activité en médecine du travail du Dr L. sera facilitée par le rapprochement avec les établissements dont elle a la charge.

Annabelle CRESPIAN / Marie-Cécile Marchetti
06.67.46.93.94 06 89 19 10 03



INFORMATIONS PRATIQUES

VOS ÉLUS UNSA-FERROVIAIRE

CSE SA SNCF
 Directeur de la publication : Frédéric Fournier
 Rédacteur en chef : Stéphanie Legros

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
LEGROS	Stéphanie	06 16 88 50 96 legros.s@unsa-ferroviaire.org	DUBREUIL	Thierry	06 12 24 78 76 dubreuil.t@unsa-ferroviaire.org
COPOL	Paterne	07 85 39 51 56 copol.p@unsa-ferroviaire.org	GIROD	Audrey	06 25 31 28 27 girod.a@unsa-ferroviaire.org
MALLEGOL	Philippe	06 42 44 32 11 mallegol.p@unsa-ferroviaire.org	DELON	Stephan	06 11 74 77 37 delon.s@unsa-ferroviaire.org
BERTIN	Nadine	06 27 36 43 41 nadine.bertin@sncf.fr	MARCHETTI	Marie-Cécile	06 89 19 10 03 marchetti.mc@unsa-ferroviaire.org
TROUCHOT	David	06 12 18 93 06 trouchot.d@unsa-ferroviaire.org	SOMPROU	Patrick	07 66 27 28 53 somprou.p@unsa-ferroviaire.org
PALLIX	Christophe	06 25 18 42 13 pallix.c@unsa-ferroviaire.org	MANAZ	Sébastien	06 15 16 04 55 sebastien.manaz@cseepicsncf.com
DERUE	Bruno	06 17 93 19 15 derue.b@unsa-ferroviaire.org	ROBERT	Marie-Christine	marie-christine.robert@sncf.fr
MAINI	Olivier	06 78 73 65 66 maini.o@unsa-ferroviaire.org	PORCEL	Frédéric	06 74 67 00 59 porcel.f@unsa-ferroviaire.org
CASU	Didier	06 46 00 34 06 casu.d@unsa-ferroviaire.org	CRESPIN	Annabelle	06.67.46.93.94 crespin.a@unsa-ferroviaire.org
VASSEUR	Christine	06 13 44 59 28 vasseur.c@unsa-ferroviaire.org	DUCLOY	Philippe	06 60 58 37 64 philippe.ducloy@gmail.com
RIVOALLAN	Agnès	06 16 74 03 23 rivoallan.a.unsa@gmail.com	GALLAVARDIN	Danielle	06 85 12 21 58 gallavardin.d@unsa-ferroviaire.org
PIERRE	Sophie	sophie.pierre@cprpsncf.fr	PIEROTTI	François	pierotti.f@unsa-ferroviaire.org
BOUR	Jean-François	bour.jf@unsa-ferroviaire.org	MAZERY	Stéphane	mazerystephane@gmail.com
VINCENT	Sarah	06 63 49 17 12 vincent.s@unsa-ferroviaire.org	CHIVOT	Jean-Louis	chivot.il@unsa-ferroviaire.org
Secrétaire					
Responsable Syndical : Frédéric FOURNIER fournier.f@unsa-ferroviaire.org					

Vous souhaitez recevoir nos informations, inscrivez-vous à l'adresse suivante depuis une adresse mail personnelle (l'utilisation de la boîte mail professionnelle n'est pas recommandée) : cse.epicsncf@unsa-ferroviaire.org

Vous souhaitez consulter nos informations en ligne : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

J'adhère à l'UNSA !

CONTRACTUELS Efficace Service public
 EXPERTISE Savoir-faire
 Hot-Line Juridique Autonomie Responsable
 Filiales STATUT

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

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

Nom:

Prénom:

Direction:

Adresse Pro:

Collège:

Tél:

Mail:

POUR NOUS REJOINDRE : [CLIQUEZ ICI](#)