

[Tapez ici]



Paris, le 22 juin 2016

CC GPF du 22 juin 2016

Monsieur le Président,

La période intense de négociations que nous venons de traverser prouve une fois de plus que le dialogue social dans l'entreprise SNCF est compliqué. Que ce soit dans la branche ou dans l'entreprise, les sujets de fond structurants mis en débat, ont pour certains été transformés en vitrine politico-syndicale très éloignée des préoccupations pragmatiques des cheminots.

En effet, dans un calendrier contraint par la loi, d'une part, mais également par la proximité de l'EURO FOOT d'autre part, nous considérons que les cheminots ont été pris en otage et manipulés par le débat sur la loi EL KHOMRI. Deux accords majeurs ont été négociés et validés : l'organisation du travail dans l'entreprise et le chapitre organisation du travail de la convention collective ferroviaire. En signant ces deux accords, l'UNSA-Ferroviaire concrétise une amélioration sensible des conditions de travail dans la branche et celles du GPF.

Ce moment important de négociations dans le secteur prouve que : par la voie de la négociation, les choses peuvent évoluer favorablement. La pression à mettre à un moment du processus, notamment par la grève reste un moyen parfois nécessaire. Pour l'UNSA ce moyen reste le dernier recours. Dès lors que le Ministère a imposé ses choix le 29 mai, on peut légitimement s'interroger sur les motivations internes à la SNCF à entrainer les cheminots dans un mouvement durant trois semaines sur des revendications irréalistes ?

La validation des accords par deux organisations syndicales, mais également la non-dénonciation, à ce jour, des autres partenaires, attestent que le contenu de ces textes est acceptable.

[Tapez ici]

Tout en respectant le droit d'expression de chacun, à l'UNSA, nous condamnons fermement toutes manifestations agressives et dégradations de l'outil de travail. A plusieurs reprises, nos structures régionales ont fait l'objet de menaces sérieuses qui ont nécessité une intervention auprès de la Direction et des fédérations respectives. Nous considérons ces situations inacceptables et irrespectueuses des salariés.

Dans la poursuite des accords validés, la mise en œuvre des textes impose un chantier complémentaire notamment par la définition de fonctionnement du groupe de travail paritaire et de la commission paritaire de validation prévue à l'article 49. (mise à jour des RH0677, RH0657 et RH 0073).

Selon l'UNSA, les échéances à venir seront aussi importantes que celles que nous venons de traverser, en effet, la mise en œuvre concrète nécessite des documents d'applications clairs et non-interprétables. A la sortie du conflit social récent, nous estimons que **le dialogue social est à reconstruire** et que la confiance entre partenaire sociaux est à retrouver.

Toujours sur le dialogue social, nous sommes au lendemain d'une commission économique avec comme ordre du jour l'état de la production du GPF et plus précisément de Mobilité. Nous souhaitons une nouvelle fois alerter la Direction sur le crédit qu'accorde l'entreprise à cette instance importante. La réunion écourtée d'hier dénote un manque de respect de l'instance et des élus qui la composent. Nous sommes attachés au respect des prérogatives de cette commission qui doit traduire la cohésion économique du GPF. A ce stade nous sommes à la limite d'un délit d'entrave en la matière.

L'agenda social prévoyait des négociations salariales au premier semestre ! Factuellement l'entreprise respecte les délais en réunissant une table ronde le 30 juin ! nous espérons que la direction réponde également aussi efficacement en termes de contenu, notamment après une année 2015 sans augmentation générale des salaires et au regard de l'évolution de l'indice de la fonction publique.

Nous nous exprimerons plus largement dans la table ronde mais, d'ores et déjà il nous paraît opportun de revendiquer le rattrapage et le maintien du pouvoir d'achat pour 2015 et 2016. Nous soumettrons également des réflexions sur : l'intégration totale, et pour tous, de la prime de résidence dans le salaire de base, et entre autres : l'ouverture de négociations visant à régler les points de blocage de la grille.

Autre sujet de préoccupation pas nouveau non plus : l'emploi ! Si pour un défaut de conducteur qui entraîne la suppression d'un train, les conséquences sont directement visibles, nous alertons la direction sur le manque de personnel qui génère des fermetures de guichet voyageurs, et plus particulièrement dans des zones diffuses ou la fermeture du guichet unique entraîne la fermeture du point de vente. Cette situation, moins visible existe

[Tapez ici]

également dans les services administratifs, elle entraîne inévitablement une dégradation des conditions de travail.

Nous souhaitons également revenir sur l'avenir des trains intercity. Nous nous interrogeons sur la politique d'aménagement du territoire et l'abandon par la SNCF de certaines dessertes, notamment les trains de nuit. L'allongement du délai de dépôt des offres à l'appel à manifestation d'intérêt traduit le manque d'intérêt pour assurer cette exploitation. Nous regrettons que par cette méthode, la SNCF favorise la concurrence modale, voire même la finance par l'intermédiaire du montage financier lié aux taxes sur le TGV. Selon nous cette situation est simplement scandaleuse.

## **1 ➤ Présentation du rapport annuel d'activité 2015 de la Direction de l'éthique et de la déontologie.**

Monsieur le Président, monsieur le Directeur

Vous nous présentez à ce jour un sujet fortement sensible pour les représentants du personnel : le rapport d'activité de l'année 2015 de la direction de l'éthique et de la déontologie.

Ce rapport fait état de plusieurs indicateurs marquants :

Un nombre d'alertes professionnelles en forte croissance (+21%), pour lequel nous regrettons de ne pas avoir de détails.

Un nombre d'enquêtes engagées relativement faible, seulement 23, dont la moitié déclenchée à la suite d'un contexte interpersonnel dégradé.

Un nombre important d'actions de sensibilisation que nous jugeons nécessaire.

Un nombre de demandes et d'appuis en forte augmentation de 40% qui laisse à penser que le nombre de dossiers disciplinaires pourrait suivre la même progression.

60% de ces demandes d'appui sont liés à des relations interpersonnelles dégradées. Ce chiffre est également en forte hausse de 53% par rapport à l'année 2014.

Ces quelques chiffres suffisent à s'interroger sur la qualité de vie au travail et sur l'obligation de préservation de la santé des agents par l'employeur.

[Tapez ici]

L'augmentation du nombre de relations interpersonnelles dégradées devrait alerter sur la charge de travail et les moyens mis à disposition pour effectuer un travail de qualité dans un contexte de travail serein ainsi que sur la responsabilité de l'employeur pour désamorcer ce qu'il faut nommer sans détour : les conflits entre collègues.

Vu d'un représentant du personnel, le déclenchement d'une enquête de la direction de l'éthique et de la déontologie amène bien souvent à conclure d'emblée que la personne mise en cause est condamnée d'avance à la sanction la plus lourde.

Cette crainte se vérifie malheureusement trop souvent.

La direction de l'éthique et de la déontologie semble s'astreindre à une obligation de résultat qui amène bien souvent à appliquer la sanction maximale, surtout s'il n'est pas soutenu par un représentant du personnel.

Sur ce point, nous regrettons vivement qu'un agent ne puisse se faire assister par un représentant du personnel lors des entretiens afin de s'assurer à minima que l'agent ne soit pas brutalisé verbalement ou poussé à des aveux forcés en se voyant assuré « que ça n'ira pas bien loin ».

La direction de l'éthique et de la déontologie souffre donc d'une réputation de partialité et d'un traitement inéquitable des personnes mises en cause.

La lecture des rapports révèlent des enquêtes uniquement à charge qui débordent bien souvent du cadre de la lettre de mission, allant jusqu'à enquêter sur la vie privée pour décrédibiliser la morale de la personne accusée, et dont la lecture brosse un tableau tellement noir que la conclusion d'une sanction lourde allant bien souvent jusqu'au licenciement semble évidente.

Même lorsque les objectifs sont atteints et que les entretiens professionnels sont favorables, la hiérarchie semble découvrir soudainement que l'agent accusé est coupable de tous les maux et que son attitude et ses compétences professionnelles ne sont pas celles attendues.

Pour l'UNSA Ferroviaire, nous réitérons la demande formulée de nombreuses fois : nous demandons à ce que l'enquête soit réalisée à charge et à décharge.

Lors d'une enquête pour relations interpersonnelles dégradées, amenant parfois à des accusations de harcèlement moral, nous demandons que les entretiens professionnels des agents soient annexés au rapport ainsi que les éléments liés à l'évolution de carrière, les notifications de La Prime ou de la GIR et les gratifications exceptionnelles.

Enfin nous demandons à ce qu'un agent puisse bénéficier d'un droit de réponse écrit annexé au dossier disciplinaire lorsque la tenue d'un conseil de discipline est engagée.

Tous ces éléments permettraient aux membres du conseil de discipline de se faire un avis objectif et complet du contexte professionnel qui doit être pris en compte mais également des états de service de l'agent mis en cause.

[Tapez ici]

Ce sujet nous amène également à regretter que des enquêtes pour des allégations de harcèlement soient parfois menées en établissement par des encadrants non formés à la conduite de ce type d'enquête et qui doivent bien souvent cumuler cette charge émotionnellement très lourde à laquelle il ne sont pas préparés et très chronophage en plus de leur travail quotidien. Ces agents ont bien souvent beaucoup de mal à se remettre non seulement des dégâts constatés, mais également des conséquences de l'issue du dossier disciplinaire qui conduit parfois au licenciement.

Nous demandons donc à ce que les enquêtes pour suspicion de harcèlement soient conduites systématiquement par des personnes spécialement formées.

Nous constatons que les agents auteurs d'alertes professionnelles ne sont pas toujours protégés comme l'entreprise s'y est engagée. Certains lanceurs d'alerte ont fait l'objet de représailles. Nous vous demandons donc d'appuyer fortement la protection des lanceurs d'alerte.

Pour l'UNSA Ferroviaire, les actions de sensibilisations sont à poursuivre et même à compléter.

Nous demandons à ce que les nouveaux embauchés soient systématiquement sensibilisés au comportement professionnel attendu, couvrant les relations entre collègues, avec la hiérarchie, ainsi que le respect de la laïcité.

Nous demandons à ce que tous les managers soient formés à la détection et au traitement des relations interpersonnelles dégradées.

Nous demandons à ce que tous les personnels en relation avec des entreprises extérieures soient formés à la déontologie des relations contractuelles mais également à ce qu'un diagnostic soit réalisé, lors des entretiens annuels par exemple, pour s'assurer que les agents disposent des compétences, maîtrisent les référentiels, et aient des moyens nécessaires au suivi des marchés.

Sur ce point, nous sommes totalement favorable à la mise en œuvre de clauses anti-corruption dans les marchés.

Enfin, la lecture des enquêtes marquantes de ce rapport nous amène à relever 2 cas:

Titre de la première enquête: Une enquête menée sur une suspicion de harcèlement moral dont se serait rendu responsable un cadre supérieur et qui a conclu que les griefs formulés se révélaient totalement ou partiellement sans fondement, ou bien relevaient de l'interprétation et du ressenti.

L'enquête a révélé un management autoritaire, qu'il n'était pas envisageable de contester ses décisions mais que son comportement était excusé par son

[Tapez ici]

niveau d'exigence et de perfectionnisme, et que seul comptait l'atteinte de ses objectifs, conformément aux engagements souscrits auprès de sa hiérarchie. Le cadre supérieur en question s'en est sorti après avoir pris quelques engagements pour améliorer son management et a pu bénéficier d'un coaching pour améliorer son management et apprendre à mieux gérer son stress.

Tant mieux pour lui, espérons que la situation de ce service se soit améliorée depuis cette enquête.

Titre de la seconde enquête : enquête menée dans un Technicentre suite au signalement d'une salariée décrivant des agissements de son responsable susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral.

Nous notons déjà que dans le premier cas la suspicion est formulée au conditionnel alors que dans le second cas on est dans l'affirmatif.

Le résultat de cette seconde enquête a conclu que l'attitude du cadre en question, qui n'était au passage qu'agent de maîtrise, était contraire aux principes de l'éthique et génératrice de souffrance pour certains. D'autres n'avaient visiblement pas le même ressenti.

Son comportement a été qualifié de harcèlement moral à l'égard de deux salariés de son équipe.

Ayant suivi le dossier disciplinaire de cet agent, je vous précise qu'aucun des deux agents ne faisait partie de son équipe et qu'un des deux agents était son responsable hiérarchique.

Cet agent, qui était contractuel, avait été récompensé par des augmentations de salaires à plusieurs reprises, de plusieurs gratifications exceptionnelles et avait même été missionné pour conduire une enquête de suspicion de harcèlement sexuel dans son établissement peu de temps avant l'enquête.

Confie-t-on une enquête pour suspicion de harcèlement sexuel à un agent dont on juge être victime de harcèlement moral ?

De plus, l'enquête a révélé que la qualité de service, la loyauté, l'assiduité n'étaient pas celles attendues par son employeur. Cet agent avait même réussi à dégrader le résultat des comptes de l'établissement sans que personne ne s'en rende compte.

Ces conclusions étaient en complète opposition avec le contenu des EIA, les augmentations de salaires et les gratifications exceptionnelles que n'importe quel agent interprète comme étant des récompenses du travail effectué.

L'exigence professionnelle, le perfectionnisme, et l'atteinte des objectifs n'ont été invoqués dans ce cas et encore moins reconnus comme des circonstances atténuantes.

Un rapport d'expertise sur les risques psycho sociaux a été commandé par le CHSCT et a été réalisé quelque mois après l'éloignement par mesure conservatoire de l'agent accusé.

[Tapez ici]

Ce rapport a conclu à un contexte professionnel dégradé depuis plusieurs années en lien avec la charge de travail, un manque de personnel correctement formé, des injonctions contradictoires, de nombreux écarts aux référentiels signalés par les agents mais systématiquement ignorés et une considération du service délaissée au profit des unités de production. Bref, une véritable poudrière qui n'attendait qu'une étincelle pour s'embraser.

A aucun moment la personne accusée de harcèlement moral n'était mise en cause.

Le rapport d'expertise mentionne également un turn over important des différents responsables de ce service depuis plusieurs années et démontre un lien direct avec le contexte professionnel dégradé.

Cet élément de contexte fondamental avait complètement échappé aux enquêteurs de l'éthique sans doute plus préoccupés par les horaires de travail d'un agent sans tableau de service et à enquêter sur les relations personnelles avec les collègues du Technicentre.

Bien que l'agent se soit plaint par courrier auprès de messieurs Pepy et Ambrosini, des nombreuses irrégularités dans la conduite de son dossier disciplinaire, émettant même des doutes fondés quant à l'impartialité d'un enquêteur qui avait travaillé auparavant avec son responsable hiérarchique, l'enquête a abouti à un conseil discipline qui s'est conclu par un licenciement. Les courriers adressés à messieurs Pepy et Ambrosini sont restés sans suite.

Nous notons également au passage qu'il n'est nullement fait allusion à la souffrance du ou des salariés plaignants dans l'enquête conduite contre le cadre supérieur.

Alors monsieur le directeur, sans remettre en cause l'ensemble des enquêtes et la nécessité de traiter les situations de harcèlement, pensez-vous que ces deux enquêtes ait été traitées avec la même impartialité et que pensez-vous de l'issue de ces deux enquêtes ?

L'UNSA Ferroviaire attend bien entendu une réponse de votre part.

## **2➤ Consultation sur la modification du règlement intérieur du CCGPF**

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions reprises au Code du Travail et faisant suite à celles prévues dans la loi du 4 août 2014 portant réforme du ferroviaire puis du décret 2015-142 du 10 février 2015, il était nécessaire d'élaborer un Règlement Intérieur pour le Comité Central du GPF.

[Tapez ici]

Ce R.I. a pour objectif de préciser certaines modalités d'organisation et de fonctionnement du CCGPF afin d'assurer au mieux ses prérogatives dans les missions économiques, professionnelles, sociales et culturelles.

De plus, il a pour vocation de dresser les contours des pouvoirs respectifs pour la direction, la surveillance et le contrôle du Comité Central.

Adopté par les élus le 25 janvier 2016, l'UNSA souhaite rappeler que ce R.I. doit être modifiable à la demande si nécessité s'en fait sentir.

Dans son article VI, le présent Règlement fait état des commissions consultatives. L'UNSA émet quelques réserves de fond et estime que cet article n'est pas assez bordé, pouvant laisser place à des d'interprétations, voire des difficultés.

Est-on certain que CCGPF et commissions consultatives ne forment qu'une seule IRP, comme indiqué ?

Dans le cas de désaccord, qui doit l'exprimer, comment, sous quelle forme et avec l'aval de qui ? Qui doit remonter le projet contesté au président ? L'instance supérieure devra inscrire d'office un sujet en désaccord, nous en prenons note, mais si l'employeur s'y oppose et vote contre, quels sont les recours puisque l'on est alors dans le supra légal ? Si cet article VI permet d'officialiser les grandes lignes de la nouveauté que constituent les commissions consultatives, il nous semble assez contestable.

Enfin, une remarque concernant l'article X et le pouvoir total confié au Directeur du CCGPF, notamment pour des dossiers de recrutement, de licenciement et de discipline. L'UNSA estime que les élus, a minima ceux présents au bureau, doivent avoir un droit de regard et d'appréciation dans certains cas bien précis.

Pour le reste nous n'avons, à ce jour, pas d'observations à formuler.

Le Règlement Intérieur du CCGPF étant l'un des éléments incontournables pour le bon fonctionnement de l'instance, notre délégation se positionnera favorablement lors de la consultation.

Merci de votre attention

### **3➤ Présentation du rapport administratif du service médical**

Monsieur Le Président, Mesdames, Messieurs



[Tapez ici]

Pour débiter cette déclaration, l'UNSA Ferroviaire reprendra son introduction de l'an passé.

**Chaque année**, à la lecture du rapport médical sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du Service de Santé au Travail, l'UNSA-Ferroviaire dit : « peut mieux faire ! ». Comme en 2014 et en 2013, la seconde OS de la SNCF aurait souhaité qu'il n'en soit pas ainsi pour le rapport 2015 présenté lors de ce CCGPF mais commence à désespérer de ne pas être écouté plus sérieusement.

Dans ce rapport, nous notons l'ajout d'une page « présentation de l'Entreprise » mais avons regretté en Commission l'absence de celle du nouveau OPTIM'SERVICES auquel est désormais rattaché le Service Médical. Nous avons également demandé, *en complément de cette présentation*, l'insertion à l'avenir dans ce document de la liste détaillée des Médecins avec leur affectation et leur temps de travail comme cela s'est fait sur le CE M et T, et ce afin de faire de ce rapport un vrai rapport sur l'Organisation du Service Médical. Dommage de n'avoir mis à profit le décalage de cette plénière pour faire montre d'une volonté de dialogue social constructif.

La fermeture en 2015 de 3 cabinets médicaux supplémentaires témoigne bien de la poursuite du lent déclin de notre médecine du travail. Comme les années précédentes, ces fermetures et délocalisations ne correspondraient qu'à l'évolution de l'Entreprise qui réorganise en permanence ses services. L'UNSA déplore les désorganisations et réorganisations perpétuelles de l'Entreprise, sans véritables indicateurs de la souffrance au travail qu'elles génèrent.

Tout cela ne répond toujours qu'à une logique d'économies immédiates sans tenir compte des surcoûts qu'elle génère pour les Activités pourtant consultées, paraît-il. Ces Activités ont-elles mesuré vraiment le coût du déplacement des agents dès lors qu'un cabinet médical ferme ?

Est-ce là la pertinence d'un service aux agents que de les faire parfois se « balader » à des dizaines de kilomètres pour leur suivi de visites périodiques ?

Et il y a certainement corrélation entre l'éloignement des agents de leurs cabinets médicaux et la baisse des examens non périodiques constatée en p 19.

### **Que dire aussi de l'utilisation du tiers temps au médecin du travail ?**

Cette année, ceux-ci n'ont pas été accusés de préférer rester au bureau plutôt que de visiter les établissements. Mais toujours pas de vision de leurs difficultés d'assurer leur présence en CHSCT. Pourtant l'avis des médecins du travail est salutaire et demandé par les CHSCT.

[Tapez ici]

**Que pensez également de la difficulté à remplacer un médecin** du travail lorsqu'il annonce sa démission ou son départ en retraite, qui nous est servi tous les ans ? Notre Entreprise n'attire pas les médecins du travail mais certains de ces départs sont-ils seulement anticipés ? Il manque à ce jour, *et ce régulièrement semble-t-il*, 4 médecins. Malgré le relèvement du numérisé clausus depuis 2000, le métier de médecin de Travail attire de moins en moins : - 14,5% des places d'internat entre 2007 et 2015 ! Il nous semble trop facile de se cacher derrière cet état de fait.

Tout ceci se traduit par d'important retard dans les visites annuelles et des droits d'alerte dans certains CHSCT (+ de 180 retard pour l'Immobilier par exemple).

A quand une meilleure visibilité, *et organisation*, pour le recrutement des Médecins du Travail à long terme ? Les élus souhaitent connaître le processus de recrutement des Médecins du Travail.

**Sur un autre sujet**, l'UNSA Ferroviaire s'était dite satisfaite que l'Entreprise ait reçu le 28 mai 2015, son agrément de Service de Santé au Travail. L'UNSA avait assorti ce satisfecit d'une alerte sur les observations émises par la Direccte qui proposait des axes d'amélioration à retravailler en vue de créer une véritable pluridisciplinarité. En clair, il s'agit de créer la confiance entre médecins et infirmiers dans le cadre des entretiens de santé au travail réalisé par l'infirmier (ESTI). Ce sujet est aujourd'hui au cœur de l'actualité des Personnels Infirmiers. L'Unsa-Ferroviaire a exprimé lors de la commission du 30 mai dernier, les inquiétudes de certains Personnels qui craignent de se voir imposer ces ESTI ; sur cette crainte ; *selon la représentante de la Direction*, personne ne se verra imposer ce nouveau mode de fonctionnement qui reste basé sur une confiance réciproque accordée par le Médecin à son Personnel infirmier. Nous demandons la mise en place dans ce rapport d'un suivi spécifique, *quantitatif et qualitatif*, sur le sujet des ESTI qui se développeront certainement dans les mois à venir. La faiblesse du nombre de binômes en activité aujourd'hui témoigne qu'il est important d'établir cette confiance entre Médecins et Personnels Infirmiers.

Mais comment mettre en place pleinement les ESTI avec des médecins du travail et des infirmiers « surbookés » par leur travail quotidien ?

Comment absorber les retards actuellement constatés ?

Les ESTI passeront obligatoirement par un abandon de certaines tâches infirmiers !

[Tapez ici]

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

Sur ce dossier également, un autre point génère des interrogations : quelle est la communication faite par la DSM aux établissements concernant les ESTI ? Le personnel médical et paramédical peut accompagner la démarche mais comment cette évolution se met en place dans les établissements ?

Vous le constatez, les inquiétudes sont bien réelles.

**Comment ces Personnels peuvent-ils encore croire au message « La qualité de service est le premier objectif que nous ont assigné Guillaume PEPY et Jacques RAPPOPORT » du livret OPTIM'Services lorsque leurs craintes et interrogations ne reçoivent qu'une réponse laconique de leur hiérarchie ?**

**Sur les moyens financiers**, et comme l'an passé, l'UNSA s'étonne également de l'absence, d'un paragraphe « Produits annuels » en regard de celui « Charges annuelles » dans le chapitre « Gestion financière » des pages 16 et 17. Comment interpréter les chiffres fournis quand on étudie de plus près les variations 2014/2015 et que l'on constate que « Total Rémunérations + Total Frais de Fonctionnement + Dépenses d'investissement » n'est pas égal à « Total Général ».

Personne n'imagine un seul instant que dans l'Entreprise, le Service Médical soit la seule entité ayant une vocation philanthropique envers les Activités, encore plus aujourd'hui où ces Activités sont dans 3 EPIC différents depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015. Comment sont facturés les visites ?

La facturation dans les différents Epic est-elle mise en place ?

Quelles conséquences financières pour un établissement si l'agent ne vient pas à sa visite médicale ? Avec une logique purement financière, ce rendez-vous raté a des conséquences sur le budget du Service. Une meilleure gestion des visites médicales est indispensable, à moins que l'on affirme fort et clair le caractère solidaire du Service Médical.

**Sur la politique du GPF en matière de Santé au Travail**, nous n'avons pas noté dans ce rapport les orientations retenues pour ces prochaines années et qui tiennent compte de la transformation de la SNCF en 3 EPIC distincts. En 2014, l'Unsa-Ferroviaire avait pourtant montré l'intérêt qu'elle portait pour l'action « Plus saine la vie » non reprise dans le bilan 2015. On nous avait pourtant indiqué, l'an passé que « la dernière phase d'évaluation va se poursuivre sur l'année 2015 afin de disposer d'un suivi suffisamment étendu

[Tapez ici]

pour établir un bilan fondé ». (p 30 du rapport 2014) ; **aurons-nous seulement ce bilan un jour ?** Nous montrons également de l'intérêt pour la nouvelle action PREV'EXPRESS dont nous attendons avec impatience, pour les Représentants du CCGPF, la déclinaison du plan d'action qui semble prêt mais ne sera déployé qu'à l'automne 2016. La présence d'un évènement populaire européen qui débute dans quelques heures, et dont La SNCF est partenaire, aurait pu constituer une bonne fenêtre de lancement.

**Au manque également** : une synthèse des diverses alertes émises par les Médecins et Personnels infirmiers dans leur rapport annuel aux CHSCT.

Mais là, on a le droit de rêver !

**En conclusion**, la délégation UNSA salue le travail accompli par les médecins du travail, les infirmiers et tous les paramédicaux pour faire fonctionner « le système » et émet un avis négatif sur l'organisation, ou plutôt la désorganisation de l'entreprise, concernant la gestion de la médecine du travail d'où les difficultés rencontrées. Elle émet une réserve sur ce rapport sur des chiffres qui nous laissent dubitatifs

#### **4> Information sur l'hébergement des données de santé**

Monsieur le Président ;

Vous nous informez ce jour en séance plénière du CCGPF sur l'hébergement agréé de données de santé.

Nous avons malheureusement constaté un réel manque d'informations sur le sujet car de nombreux infirmiers et infirmières ne sont pas avisés du projet.

Le constat est que, une fois encore, nous externalisons encore un peu plus.

Nous aimerions avoir des informations complémentaires sur le coût de l'opération, quelles sont les deux offres hébergeurs retenues et surtout, point relativement important, sur quels critères les choix se sont portés.

[Tapez ici]

Nous aimerions aussi savoir pourquoi l'appel d'offre a été fait uniquement sur les dossiers de MT (médecine du travail) et MA (médecine d'aptitude). Cela reste inquiétant pour la suite.

**Extrait du décret** qui concerne les laboratoires d'analyse médicale :

Autre question, celle de la communication d'un résultat d'examen.

Avant de le transmettre, le biologiste médical est tenu de le valider, de mentionner son identité (nom, prénom) et de l'interpréter sauf situations strictement précisées (article D. 6211-3 du CSP).

Le décret dispose que le compte rendu est adressé par voie électronique au prescripteur et au patient.

Il précise également que seul celui-ci garde la faculté de pouvoir l'obtenir sur papier à sa demande

Appelés à obligatoirement emprunter la voie électronique, les échanges avec le prescripteur devront l'être via les espaces de confiance et d'interopérabilité que sont les messageries sécurisées de santé (MS Santé).

Le décret laisse aux LBM jusqu'au 1er novembre 2016 pour s'y conformer.

Pour ce qui est de l'activité du LBM, celle de l'année précédente doit être déclarée tous les ans à l'agence régionale de santé, dans le ressort de laquelle le LBM est établi, et ce avant le 31 mars.

L'article D. 6211-14 du CSP unifie la procédure.

Comme vous le rappelez dans le contexte de cette information, L'EPIC SNCF assure ce rôle depuis des années.

Nous concluons cette déclaration par une question toute simple : Quelles sont les conditions requises pour être agréé ?

L'UNSA- Ferroviaire restera vigilante sur les suites données à cette mise en conformité.

Merci de votre attention.

La délégation UNSA-Ferroviaire au CCGPF