



Paris, le 6 mars 2018

CCGPF - 6 mars 2018

Madame la Présidente,

Dans un premier temps, permettez-nous de vous souhaiter la bienvenue dans cette instance, en particulier dans une période où le dialogue social sera sans aucun doute mis à l'épreuve.

En effet, les annonces de Monsieur le Premier Ministre et de Madame la Ministre des Transports préfigurent d'une révolution de la production du ferroviaire en France. Pour l'UNSA-Ferroviaire, et nous avons su le prouver dans nos actions et postures passées, nous considérons que la politique de l'autruche et les visions passéistes ne sont pas de nature à faire progresser le secteur ferroviaire. L'immobilisme, trop souvent de mise, nous précipite dans un calendrier contraint face aux obligations de transcription en droit français des injonctions européennes avant la fin de l'année. Nous avons, à de nombreuses reprises, explicité notre opposition face à l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire. Nous restons convaincus que la multiplication d'acteurs sur un réseau guidé n'est pas de nature à améliorer les performances du système dans sa globalité. Nous considérons que cette multiplication d'acteurs augmente le risque sécurité, et plus particulièrement sur les zones à circulation dense. Toutefois, et ce n'est plus une surprise pour personne, les directives européennes et notamment le quatrième paquet ferroviaire adopté fin 1996 s'appliquent.

Dans cette optique, le positionnement de l'UNSA est, et restera, clair : si l'ouverture à la concurrence se confirme, elle doit se faire entre les ENTREPRISES et non entre les SALARIÉS des ENTREPRISES !

A l'écoute des annonces du Premier Ministre du 26 février, nous exprimons nos plus vives craintes pour le corps social cheminot.

Si nous partageons globalement le constat et l'ambition de construire un système ferroviaire plus attractif et plus efficace, nous ne partageons absolument pas les moyens pour y parvenir.

En effet :

Sur la dette : aucun engagement de l'Etat, bien au contraire le traitement de cette question est reporté à la fin du quinquennat et conditionné à la contribution de la SNCF. Il est malheureux de constater que l'Etat oublie sa responsabilité dans l'accroissement de la dette.

Sur le transfert du personnel : transfert obligatoire des agents dans le cas de perte de marché avec rupture du contrat de travail en cas de refus du poste offert. Les Cheminots n'auront donc qu'une alternative : se faire limoger, ou accepter de travailler dans une nouvelle entreprise avec la perte de certains avantages tels que les primes (PFA, prime de vacances, ...), l'évolution de carrière et les conditions de travail.

Sur la Gouvernance : la transformation de la SNCF en Société nationale à capitaux publics pourrait faire perdre la garantie financière de l'Etat et, par voie de conséquence, dégrader sa situation économique. En cas d'ouverture du capital, rien n'empêchera l'introduction de capitaux privés.

Sur les petites lignes : même si sous la pression des élus locaux et des associations d'usagers, le Premier Ministre pondère sa volonté de fermer les petites lignes, il ne revient pas sur le transfert de charge de l'Etat vers les Régions ; in fine certaines Régions pourront se financer du ferroviaire, et d'autres non.

La seule proposition ferme de ce discours consiste à imposer une profonde réforme sociale, industrielle et managériale à la SNCF. Selon les propos de M. Edouard Philippe, cette réforme devra se faire dans le dialogue tout en imposant la fin du recrutement à STATUT.

Tout porte à croire qu'après des années de rigueur salariale, de multiples plans de performance, de la productivité soutenue, ce sont désormais les conditions sociales des salariés qui seront remises en cause !

L'UNSA-Ferroviaire s'engage dans les concertations proposées par Madame la Ministre des Transports. Nous ne manquerons pas d'identifier les contraintes spécifiques liées à l'exploitation du ferroviaire, nous comptons également sur la Direction de l'Entreprise pour porter ce sujet.

Nous regrettons que la question du transport ferroviaire ait été écartée des débats des Assises de la mobilité menées par Mme Elisabeth Borne. De quel ferroviaire la France a-t-elle besoin ? De quel service public les usagers du ferroviaire ont-ils besoin ? Un débat public sur ce dossier nous semble plus que jamais nécessaire.

En tout état de cause, nous serons très attentifs au contenu du projet de loi d'habilitation devant paraître mi-mars, mais nous ne laisserons pas saborder les conditions d'emploi et de travail des cheminot(e)s de la SNCF et de la branche.

Autre dossier sensible : la négociation de la mise en place des CSE (Comité Social Economique). Ce nouveau dispositif imposé par les ordonnances MACRON rassemble en une seule instance les prérogatives des CE, DP et CHSCT. A date, la proposition de la Direction réduit encore les ex-CE en passant de 31 CE, 300 DP et 600 CHSCT à seulement 23 CSE ! Cette proposition ne permet en aucun cas d'assumer le rôle de proximité des représentants du personnel. La notification par

courrier du 19 février de ces périmètres est inacceptable par l'UNSA ; nous défendrons notre positionnement à la DIRRECTE auprès de laquelle nous avons engagé une procédure.

Nous sollicitons également auprès de la Direction la réouverture de négociations responsables de manière à construire des IRP permettant un dialogue social de qualité.

Sur ces deux sujets majeurs, les DCI des 27 février et 2 mars n'ont permis aucune avancée de la part de la Direction.

Enfin, nous souhaitons également intervenir sur l'incident survenu le 22 février sur la ligne C du RER au niveau de la gare d'ABLON. Si la médiatisation de cet évènement grave de sécurité a été limitée, nous souhaitons que toute la clarté soit faite sur cet incident qui aurait pu avoir des conséquences dramatiques.

Vous aurez compris Madame la Présidente, l'UNSA-Ferroviaire assurera son rôle d'organisation syndicale face à la période cruciale qui s'annonce.

Réponses de la Direction :

Pour sa première présidence du CCGPF, Madame Nathalie Juston précise qu'elle ne se positionnera pas sur les choix politiques. « Ce n'est pas mon rôle »

Sur le rapport SPINETTA, elle partage le diagnostic. Elle estime inadmissible que les cheminots soient stigmatisés et plus largement réfute le SNCF BASHING.

Dans le cadre de la demande de réforme managériale, industrielle et sociale demandée par Monsieur Le Premier Ministre, la SNCF présentera une note de cadrage dès la mi-mars. La feuille de route stratégique est attendue pour l'été. Les OS seront concertées sur ce sujet.

Sur la négociation CSE : la présidente prend acte de la saisine de la DIRECCTE sur la question des périmètres de CSE. Elle invite les OS à poursuivre les négociations dès la Table Ronde du 13 mars.

Sur l'accident de la ligne C : une enquête est en cours, les OS auront les éléments de cette enquête.

1) Consultation sur le projet de réorganisation de SNCF RESEAU (Nouvel'R)

Mme la Présidente, Mesdames, Messieurs, chers collègues.

Les Hommes changent, les Temps aussi !

Le Premier Ministre a présenté aux Français le 26 février 2018 sa feuille de route pour la réforme du système ferroviaire français et a demandé aux deux Présidents de SNCF de lui construire une nouvelle organisation pour y répondre rapidement. Tout cela serait justifié, pour partie, par la dette abyssale cumulée ! Mais nous le réaffirmons une nouvelle fois : **la dette historique de SNCF Réseau et celle générée par l'accélération du renouvellement du réseau ferré français ne sont pas les dettes des Cheminots mais bien celles d'un Etat défaillant** qui aujourd'hui se sert d'elle pour justifier de bouleversements majeurs qu'il projette pour la SNCF.

Quel hasard de calendrier !

SNCF Réseau avait justement déjà détecté que son organisation actuelle était défaillante et a même construit, avant qu'on l'ait sommé de le faire, un énième changement, présenté comme toujours meilleur que les précédents.

SNCF Réseau est en plein bouleversement.

En 2018, la rénovation du réseau et des installations continuera. Pour accélérer le rythme des travaux, l'EPIC SNCF Réseau a déjà annoncé qu'il compte sur l'externalisation, *et sur des gains de productivité obtenus par une meilleure organisation des chantiers*, sur les nouvelles technologies et sur la modernisation des engins de maintenance pour y parvenir. Un des enjeux, *à l'avenir*, sera donc d'anticiper et préparer au mieux les chantiers car les risques d'accidents d'exploitation comme ceux connus à Montparnasse en 2017 sont accentués par les nombreux chantiers auxquels SNCF Réseau doit faire face.

2018 sera également l'année de la mise en place d'une nouvelle organisation. Le projet « Nouvel'R », soumis aujourd'hui directement à la consultation du CCGPF, témoignant au passage que la sérénité ne règne pas dans ce dossier, est un projet " politique " majeur présenté comme devant aider à relever les défis stratégiques qui se présentent à l'Entreprise et qui vise à :

- renforcer la performance du réseau,
- utiliser les actifs au maximum de leurs capacités,
- améliorer la qualité de service offerte à ses clients, actuels ou à venir,
- prendre à bras le corps les problématiques de Sûreté et de performance économique.

Certaines conclusions, exposées dans le document, sont sans équivoque :

- besoin de rigueur et d'industrialisation des processus,
- nécessité d'offrir de nouveaux services à valeur ajoutée,
- véritable engagement de redressement financier dans le temps.

Les plus jeunes trouveront peut-être ces idées innovantes et ambitieuses ; les plus

anciens resteront sceptiques tant on leur a rabâché ce discours depuis des années. Mais l'objet n'est pas d'opposer les Anciens aux Modernes.

Le projet semble également sonner le glas de la gestion par Activités qui a conduit à " un niveau de service jugé insuffisant par les Clients " et doit permettre à l'Entreprise de muter son organisation pour entrer dans son ère industrielle.

OUI, la production de SNCF Réseau est actuellement " plus centrée sur ses objectifs propres que sur la satisfaction du Client " !

OUI, " la production du service quotidien est un assemblage de différentes missions réalisées par les Directions Centrales et territoriales dans leur silo respectif ".

Sur ces points, les Représentants de l'UNSA ont toujours dénoncé ce mode de fonctionnement comme une hérésie, car contre-productif.

Aujourd'hui, les choix qui semblent être faits sont ceux d'une séparation marquée entre Maîtrise d'œuvre et Maîtrise d'Ouvrage, de la mise en place d'une culture " Clients " dans le monde de l'Infrastructure, d'un recentrage des fonctions transverses, *RH et finances notamment*, et d'une coopération entre services; coopération nécessaire et vitale pour fluidifier le système. Ces choix doivent créer un nouvel état d'esprit dont l'un des buts principaux est de permettre des gains d'efficacité nécessaires au redressement financier de l'Entreprise et au renouvellement des infrastructures.

Sur le fond, les Personnels de Terrain pourront être séduits par une organisation dont on leur promet qu'elle ne les touchera pas et qu'elle leur permettra de travailler mieux demain.

L'UNSA partage partiellement l'affirmation du point 2.3.6 sur l'avis des collaborateurs qui aspirent " à avoir plus de visibilité sur les orientations et objectifs, être accompagnés dans les changements " qu'ils aimeraient comprendre et une " meilleure collaboration afin de permettre plus d'efficacité collective". *On notera seulement que cela n'est seulement que l'avis de ceux qui ont répondu à l'enquête ALLURE 2017 !*

Tous les Agents de Terrain, quelle que soit leur position hiérarchique, espèrent une simplification et plus de synergie au sein de l'EPIC SNCF Réseau. Et TOUS aimeraient enfin adhérer à la réussite d'un modèle ferroviaire dont les actes feraient de la garantie de Sécurité sa vraie valeur. Toutefois, certains en Etablissement sont aujourd'hui inquiets de la concrétisation de cette nouvelle organisation car, avec la pléthore de Directions réaménagées, les donneurs d'ordre et les circuits de décision ne sont pas clairement dessinés.

Enfin, **le redressement financier du système ferroviaire ne doit pas se faire uniquement sur le dos des cheminots** ; la standardisation des composants de la voie ferrée ou des installations électriques et électroniques est une voie d'économies potentielles importantes.

L'UNSA pense que les compétences techniques doivent être valorisées, et développées, pour réussir le challenge que constitue la rénovation du réseau, avec des réponses immédiates aux irritants dont les principales sont actuellement :

- **marquer une pause dans le déploiement de la digitalisation** où des applications

censées apporter une aide aux DPX ajoutent contraintes et charges de travail supplémentaires,

- **mettre en qualité celles qui sont déployées à ce jour,**
- **apporter des réponses concrètes aux différents plans d'action** concernant la charge de travail des DPX menés jusqu' à ce jour et dont ils ne ressentent aucun effet dans leur quotidien,
- **redonner confiance aux agents de M&T** qui, avec l'organisation d'un recours trop rapide à la sous-traitance et des discours contradictoires, ont perdu la réalité de l'utilité de leurs efforts quotidiens,
- **raccourcir les délais de formation** d'agent, et donc de montée en compétence opérationnelle, trop longs qui génèrent des absences, et contribuent à l'augmentation des tensions dans la gestion quotidienne des secteurs, tout en préservant la haute qualité. La centralisation de l'outil formation envisagée n'est pas la garantie d'un meilleur fonctionnement.

L'UNSA revendique également des emplois à hauteur des enjeux à relever et vous alerte sur les difficultés que rencontrent aujourd'hui les établissements à recruter les collaborateurs techniques, difficultés qui seront exacerbées demain si les contraintes liées aux métiers de SNCF Réseau ne devaient plus être compensées par les quelques attraits qu'un statut offrait. Nous regrettons au passage que la notion de "transmission des compétences" à laquelle va devoir faire face demain la "Direction des Opérations et de la Production" n'est pas, *semble-t-il*, été appréhendée au vrai niveau du risque qu'elle représente et qu'aucune mission en ce sens n'ait été assignée à sa "Direction générale des Ressources Humaines".

La mutation organisationnelle espérée doit s'accompagner d'une mutation des relations sociales et humaines avec les salariés. Il est impératif qu'en 2018, les Nouvelles Directions ne limitent pas leurs grilles de lecture des ordonnances et décrets au seul prisme de l'économie, mais qu'elles veillent à créer et à contribuer à un dialogue social pertinent pour tous.

Mais l'Entreprise, *et d'autres*, ne l'entendent à priori pas ainsi !

Merci de votre attention.

[Vote à l'unanimité pour demander une expertise sur ce dossier.](#)

2) Information sur le projet Groupe dans le cadre de la construction des orientations stratégiques.

Madame la Présidente,

En préalable nous souhaitons rappeler que le périmètre du CGPF ne couvre pas la totalité du Groupe SNCF, cette information est utile, toutefois notre analyse est limitée.

Le constat : la prédominance du GROUPE SNCF s'installe durablement sur l'entreprise « mère » ; Le chiffre d'affaires du groupe est en constante progression notamment dû à la progression du marché en France mais également au développement international. L'apparition des nouvelles formes de mobilités dont leurs impacts ont fait l'objet d'une analyse lors des assises de la mobilité, redistribuent les cartes en la matière. L'implication de SNCF sur ces marchés (ouibus, blablacar) nous écarte de nos métiers traditionnels pour des activités non rentables.

Sur les PROJETS :

- nous partageons la priorité absolue sur les aspects « SÉCURITÉ ». La multiplication des acteurs sur le réseau, tant en termes de circulation que de l'utilisation accrue de la sous-traitance et de l'externalisation, nous met en vigilance sur ce point. Le projet ROBUSTESSE doit contribuer à cet objectif, tant nous savons que la régularité contribue à la sécurité,
- les incidents de 2017 ont mis en exergue les limites de la gestion par activité. Le manque d'échanges entre les services n'ont pas permis de fournir une information fiable aux voyageurs bloqués dans les gares. Dans un monde connecté ou l'information en temps réel est de mise, la SNCF régresse dans ce domaine,
- les ambitions sur le transport de fret ferroviaire semblent limitées. En misant sur les wagons connectés, nous ne faisons que mettre en œuvre des solutions existantes depuis des années dans le transport routier. Nous regrettons le manque d'affichage de volume,
- développer l'accès technique à la multi modalité nous paraît incontournable, les habitudes des voyageurs évoluent rapidement, notamment avec des outils connectés,
- concernant les GARES, nous considérons que cet espace est au cœur de la mobilité, le rattachement à SNCF MOBILITES est selon nous naturel.

L'accès au logement pour les jeunes salariés est une réelle priorité. Les recrutements s'effectuant principalement en IDF, le niveau de revenu des jeunes embauchés, met ces derniers dans de vraies difficultés. Nous serons attentifs à la renégociation de l'accord logement qui démarre. Il est remarquable que sous cet item, la Direction affiche une volonté de fidéliser les salariés.

Nous rappelons également l'importance de la GPEC à conduire dans la période, notamment au regard des évolutions de métier et de la courbe démographique des personnels de l'Entreprise.

Pour l'UNSA, on peut légitimement s'interroger des impacts de l'ouverture à la concurrence, de la réforme managériale et de la production et de l'évolution de la gouvernance imposés par M. le Premier Ministre ?

La SNCF fête son 80^{ème} anniversaire dans les jours à venir, nous craignons que l'héritage soit lourd à porter et encore plus particulièrement pour les cheminots.

M. Vicherat confirme que le ferroviaire reste la colonne vertébrale du Groupe. Il déplore fortement le SNCF BASHING ambiant et prend systématiquement la défense des cheminots.

Il souhaite mettre en place une garantie logement pour les nouveaux embauchés.

Il souligne la progression enregistrée dans la fréquentation « voyageurs ».

Malgré notre insistance prononcée, peu d'information sur le transport de marchandises ferroviaires.

3) Consultation sur les orientations de la formation

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs,

Cette séance ordinaire de notre CCGPF se déroule sur fond de bouleversement du cadre législatif du monde du travail, mené tambour battant à grands coups d'ordonnances.

Et comme si cela ne suffisait pas, voici maintenant que trois ans après une réforme ayant eu pour conséquence la structuration du Groupe Public Ferroviaire, se profile déjà une refondation du système ferroviaire français menée, elle aussi, sans doute à grand renfort d'ordonnances.

C'est pourquoi, il ne faut pas s'étonner que Muriel Pénicaud, Ministre du Travail, appelle de ses vœux un « big bang » dans le domaine de la formation professionnelle, s'inspirant en cela de l'Institut Sapiens qui propose de "bigbanger" la formation professionnelle afin que, je cite : « les salariés montent en compétences dans un monde bientôt inondé par l'intelligence artificielle ». A travers la réforme de la formation professionnelle, le gouvernement déclare souhaiter inciter les Français à se former davantage tout au long de leur vie professionnelle.

L'UNSA-Ferroviaire ne peut que partager cette ambition, à condition que les entreprises telles le GPF, acceptent et assument de mettre en cohérence leurs orientations stratégiques avec une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) anticipatrice des grandes mutations technologiques et organisationnelles. Mais ceci n'est pas suffisant car le principal facteur de réussite de ces évolutions repose sur la capacité à mettre en œuvre une conduite du changement bienveillante et pourvoyeuse d'amélioration de la qualité de vie au travail, attentive à préserver les agents les plus fragiles parce que moins qualifiés pour ne pas dire « à faible employabilité », ou atteints de maladies invalidantes, frappés d'inaptitude sécurité, reconnus travailleurs handicapés, etc. en instruisant leur maintien dans l'emploi et non, comme nous le constatons de plus en plus souvent, en les persuadant de quitter l'Entreprise, au risque de se priver de la richesse de leurs compétences et expériences.

A moins que vous n'ayez fait le choix de les laisser dépérir dans les EIM ?

Dans le processus de conduite du changement, la formation doit continuer d'occuper une place de choix.

Tels que se dessinent les contours de la réforme de la formation, l'UNSA-Ferroviaire en dresse un bilan en demi-teinte :

Nous identifions trois points forts :

- le développement du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) avec un encouragement à y recourir tout au long de la vie au travail afin d'en anticiper chaque moment clé. Pour le GPF, l'UNAGECIF en est la colonne vertébrale au savoir-faire reconnu car cette association de trois entreprises à statuts et une branche professionnelle, a été précurseur de la réflexion sur ce que doit être le CEP et comment il doit être réalisé,
- le recours au Compte Personnel Formation (CPF) simplifié, mieux doté financièrement car abondé afin de permettre l'accès à des formations de plus longue durée qu'à sa création, ouvrant la voie à l'accès mieux organisation à des qualifications diversifiées et génératrices de promotion,
- le renforcement de l'entretien professionnel grâce à la professionnalisation des managers qui les animent. En effet, ce rendez-vous managérial doit jouer un rôle essentiel dans l'anticipation des parcours professionnels internes au GPF.

Nous relevons également deux orientations moins abouties :

- le congé individuel de formation (CIF), programme qui finançait les reconversions professionnelles, sera intégré au CPF, comme le souhaitait le ministère du Travail qui estime que ce dispositif "coûtait très cher". Or, le CIF ne sert pas seulement à financer des formations à visées professionnelles. Il concourt aujourd'hui à renforcer la responsabilité sociétale en autorisant les personnes investies dans le monde associatif, à renforcer leurs compétences afin de s'investir plus et mieux au service des plus démunis, de contribuer à la diminution de la délinquance afin d'améliorer la sûreté dans nos banlieues, pour ne citer que ces quelques exemples,
- le plan formation qui serait rebaptisé « plan d'adaptation et de développement des compétences » continuera d'être seulement présenté aux instances représentatives du personnel sans que celles-ci puissent en influencer les orientations. De plus, force est de constater que depuis la création du GPF, les présentations de plans et bilans formation constitués d'un amalgame de tableaux chiffrés dépourvus d'analyses et pauvres en explicitation, rendent l'exercice stérile et conduisent les partenaires sociaux à émettre systématiquement des avis négatifs sur leurs contenus, sans que cela semble vous alerter.

Cette année, vous nous proposez un document intitulé « *politique et orientations de la formation professionnelle* » sans indiquer quelle est la période de mise en œuvre.

Devons-nous considérer que vous raisonnez à horizon 2025 puisqu'en page 2, vous plantez le décor en nous indiquant, je cite, que « *nos métiers changent et vont continuer à se transformer, notamment avec l'essor du digital* ».

Vous continuez en nous disant, je cite, que « *certains métiers vont être profondément transformés d'ici à 2025* ». Mais de quels métiers parlez-vous car, vu de notre fenêtre, le « tsunami » touche tous les métiers, si tant est que le mot « métier »

recouvre une réalité que nous puissions encore appréhender depuis que vous ne la rattachez plus au dictionnaire des filières.

Nous sommes heureux d'apprendre, je cite toujours, « *qu'une démarche centrée sur la gestion des compétences est lancée* ». Ceci signifie-t-il que, soucieux d'organiser un dialogue social de qualité, vous allez ouvrir enfin des négociations sur la GPEC et la Formation ? Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est plus qu'urgent de réaliser ces travaux qui n'ont pris que trop de retard dans une entreprise qui enchaîne les transformations à un rythme effréné, laissant l'Humain au mieux perplexe, parfois déstabilisé et, au pire, en souffrance.

Vos EIM, créés à l'origine pour accompagner les transitions professionnelles, se voient objectivés depuis janvier 2017 pour que dans un délai maximal de six mois, soit les agents dont le poste a été supprimé soient repositionnés sur de nouveaux postes, soit il faut les convaincre de démissionner, d'accepter une réforme lorsqu'ils sont inaptes sécurité, de demander une rupture conventionnelle ou de quitter le GPF après avoir été convaincus de créer leur entreprise. Nous pouvons également vous parler des cellules Alpha, des agents sommés d'y être actifs, quelles que soient leurs compétences et qualifications. Mais nous pouvons également vous parler de leur mal être et vous alerter ici encore.

A la lumière de ces fonctionnements tout sauf bienveillants, comment devons-nous accueillir votre affirmation selon laquelle, je cite, « *la construction des projets professionnels des salariés et leur accompagnement deviennent encore plus structurants. Cette dimension constitue un élément clé de la réussite de l'évolution des métiers* ».

Ne sommes-nous pas en butte à une injonction paradoxale majeure qui veut que, sous couvert de l'élaboration de projets professionnels « volontaires », vous dopez le nombre de sorties de l'Entreprise ?

Vous affirmez ensuite que, je cite encore, « *l'investissement dans le développement des compétences contribue à la stratégie de l'Entreprise* ». L'UNSA-Ferroviaire partage cette conviction puisque la GPEC est bien l'outil indispensable à la réussite de la stratégie de l'Entreprise.

Cependant, l'exemple des « petits collectifs » pour lesquels nous attendons toujours les REX, ont été mis en place dans la précipitation et à marche forcée. Embarquant des cheminots qui n'ont pas d'autres choix que d'intégrer le projet, convaincus ou non. Les Cheminots bien évidemment ne sont pas formés à la tenue de leur nouveau poste et ne sont pas dotés des outils de travail comme boîte mail, carte bancaire etc. Alors que de nombreux agents manifestent déjà leur mal-être, que nous attendons toujours votre REX, vous faites le choix de l'extension. Après le Transilien, TER, c'est maintenant au Matériel que vous étendez les « petits collectifs » signant par là même et sans aucun doute votre volonté de mettre fin aux examens d'accès à la qualification E.

Vous poursuivez ensuite en indiquant que cet investissement dans le développement des compétences aura neuf objectifs :

- 1) « *Rendre les agents davantage acteurs dans l'acquisition des compétences et la construction de leur projet professionnel* » ; nous accueillons avec enthousiasme votre engagement à développer le recours au CEP et à l'entretien professionnel mais nous ne pouvons empêcher un certain

scepticisme quand, après 10 ans de pratique de l'EIF, vous avez, dans les périodes fastes, atteint un peu moins de 80% de réalisation.

- 2) « *Permettre l'expression des souhaits d'évolutions professionnelles des agents dans le cadre de l'entretien professionnel et des échanges avec la ligne managériale* ». Est-ce à dire qu'avant, ces échanges n'avaient jamais lieu et donc, les souhaits d'évolution n'étaient pas exprimés ? Ou bien faut-il comprendre que ces souhaits seront écoutés avec attention, surtout quand ils viseront une reconversion externe ?
- 3) « *Faciliter et aider à l'utilisation du compte personnel de formation (CPF) sur et hors temps de travail ou en lien avec le CIF, notamment dans le cadre de projets professionnels partagés entre l'Entreprise et le salarié* ». Rappelons ici, une énième fois, que le recours au CPF relève de l'initiative exclusive du salarié. Nous avons connaissance de nombreuses initiatives managériales visant à convaincre les agents, soumis à des pressions à la gratification ou à la promotion, d'engager leurs CPF pour financer des formations qui relèvent de l'obligation de l'employeur, lequel employeur a toute latitude pour mettre la main au porte-monnaie et abonder les CPF d'agents dont les projets ne pourraient pas aboutir sans cela.

Rappelons également que, jusqu'à l'évolution de la législation, le CIF permet aussi de se former à d'autres fins que professionnelles, même si les budgets dévolus à ces finalités ne sont pas les plus conséquents.

En ce qui concerne un recours accru au CIF, nos administrateurs UNAGECIF nous ont informé d'une baisse des budgets disponibles en lien avec les diminutions d'effectifs que vous orchestrez, concomitamment à une inflation de la demande. Attention donc à ne pas donner de faux espoirs à des agents déjà fragilisés par la nécessité d'une reconversion qui n'est pas toujours voulue, mais souvent subie.

- 4) « *Fiabiliser l'adaptation au poste des collaborateurs et le maintien dans l'emploi, ainsi que le développement des compétences* ». En matière de maintien dans l'emploi, le moins que l'on puisse dire est que le recours aux Commissions de Maintien dans l'Emploi (CME) est loin d'être systématique et que leur fonctionnement est très disparate. Ce sujet est porté à l'ordre du jour de la négociation de l'accord Travailleurs Handicapés car comment cautionner qu'une CME réunie pour statuer sur le cas d'une personne atteinte d'une maladie psychologique, sans être déclarée inapte au travail, aurait pu se voir proposer une réforme par le médecin du travail, mal informé de sa situation complète ? L'intervention du membre CHSCT présent a permis de recentrer la problématique et d'éviter un incident grave en présence de l'agent concerné. Nous ne reviendrons pas sur les objectifs donnés aux EIM pour solutionner les cas d'inaptitudes sécurité définitives.
- 5) « *Transmettre les compétences et accompagner les nouveaux embauchés* ». L'UNSA-Ferroviaire est très attachée à ce principe de fonctionnement, malheureusement battu en brèche pour des raisons de maîtrise de la masse salariale. En effet, dans les établissements, il est maintenant d'usage d'écarter les agents les plus expérimentés, pudiquement dénommés « agents en deuxième partie de carrière », sous prétexte d'être trop chers. Or, l'expérience et le goût et la capacité à transmettre vont souvent de pair avec séniorité.

L'UNSA-Ferroviaire veillera à ce que cet objectif ne reste pas un vœu pieux.

- 6) « *S'adapter à l'utilisation du digital, la dématérialisation de l'information, l'utilisation du numérique* ». Rédigé ainsi, cet objectif laisse supposer que son atteinte repose exclusivement sur l'initiative personnelle. La notion d'accompagnement est absente. Comment, de ce fait, ajouter foi au fait que l'Entreprise investit dans cet objectif ?
- 7) « *Moderniser des enseignements en revisitant les formats avec des adaptations techniques et générationnelles* ». Des évolutions sont effectivement nécessaires mais doivent être mesurées, coordonnées et validées comme garantissant l'efficacité de l'apprentissage. Si elles ont pour seuls objectifs de réduire les durées et donc les coûts de rémunération des formateurs et des stagiaires, vous raterez la cible. Nous vous invitons à prendre en compte les recherches en matière de neurosciences qui valident la nécessité de varier les modalités pédagogiques pour soutenir la concentration, tout en nous rappelant que, bien que doté d'une importante capacité de mémorisation, l'être humain ne se souvient que d'une infime partie de ce qui lui est enseigné. Réduire les durées de formation sans mesurer les conséquences, revient à amoindrir la capacité d'apprentissage.
- 8) « *Réviser les cursus pour aller vers plus d'individualisation des formations, dans une logique de parcours* ». La notion d'individualisation mérite d'être explicitée. S'il s'agit d'adapter la réponse de formation aux besoins individuels, de rendre les cursus plus modulaires, ce peut être judicieux. S'il s'agit de condamner le présentiel afin de fermer tous les centres de formation internes pour des raisons encore et toujours économiques, c'est aussi renoncer au partage d'expériences et à l'échange de pratiques entre pairs qui sont des facteurs clés d'efficacité de l'apprentissage.

Un levier de rationalisation des dépenses de formation encore peu investiguée, serait d'identifier les compétences transférables d'un métier à l'autre pour ne pas redonner les formations qui concourent à les développer car les adultes apprenant ont parfois du mal à revenir à la formation et ils parviennent à se mobiliser essentiellement quand ils sentent qu'elle va leur être profitable.

- 9) « *Donner au salarié la formation utile au moment où ils en ont besoin et une formation de qualité, au plus près de leur lieu de travail* ». N'existe-t-il pas des situations où de l'anticipation est plus que vitale ? A trop vouloir être dans l'instantanéité, on court le risque de prendre du retard. C'est un souhait très fort des stagiaires de ne plus se couper de leur vie privée pour participer à des formations. Toutefois, la proximité ne veut pas dire se former sur son poste de travail, sauf dans des situations précisément identifiées, avec des objectifs clairs et une ingénierie très organisée.

Dans tous ces développements, il est souvent question de compétences et c'est bien le cœur du sujet. Cependant, cette notion reste encore très imprécise, faute de référence solide à une GPEC organisée, anticipée, robuste et cohérente avec des stratégies clairement explicitées.

Une fois encore, vous nous présentez l'émergence et le développement du digital comme la panacée qui va guérir nombre de maux du système ferroviaire. Une fois de plus nous vous alertons.

Permettez-nous un enthousiasme très mesuré car tel que nous le percevons dans nos vies professionnelles et privées, il est aussi synonyme de déshumanisation, exclusion pour celles et ceux qui appréhendent avec difficultés, qui plus est avec peu ou pas d'accompagnement, raréfaction des emplois peu qualifiés et il reste fragile car lorsque surviennent des dysfonctionnements techniques, les boucles de rattrapage sont trop souvent absentes, ce qui a pour conséquences de paralyser les organisations dématérialisées.

L'UNSA-Ferroviaire vous promet d'être extrêmement attentive à ce que votre politique formation reste bienveillante et pourvoyeuse de progrès social pour les agents du GPF.

Au regard des incertitudes de la période et des interrogations sur ces orientations, l'UNSA votera contre lors de la consultation.

Merci de votre attention.

4) Consultation sur le projet d'évolution des SI VOYAGEURS

Madame la Présidente,

Vous nous présentez ce jour pour consultation le projet d'évolution des SI Voyageurs, dont l'objectif affiché est de rapprocher ce SI des Activités, dans la perspective d'une ouverture à la concurrence qui se profile et nécessite, pour permettre à notre entreprise de mieux défendre ses intérêts, d'atteindre une plus grande efficacité, la désormais fameuse panacée nommée « Agilité ».

Le concept général de cette réorganisation consiste en la désintégration du SI tel qu'il est aujourd'hui pour, le 1^{er} juin 2018, en réintégrer chaque composante au sein de l'entité qui vous semble la plus pertinente pour l'accueillir.

Sur la forme, il faut reconnaître que, pour une fois, l'esprit de synthèse est présent dans le dossier qui nous est soumis. Loin des assemblages confus qui souvent emplissent nos boîtes à lettres de kilos de papier dont la finalité n'apparaît pas au premier coup d'œil, ce projet a le mérite de paraître clair sur ses objectifs organisationnels, à défaut d'éclairer sur sa pertinence économique.

Sur le fond, le projet amène plusieurs remarques :

- d'abord, contrairement à ce qui est prétendu dans la plupart des IRP du GPF, le Cadre d'Organisation existe toujours bel et bien dans notre entreprise. Il démontre une fois de plus ici qu'il reste l'indispensable valeur permettant d'évaluer et de suivre la composition d'une entité,
- dans le même ordre d'idées, l'identification des - nombreux - postes vacants est à saluer, alors même que dans de plus en plus de Directions du GPF, la GPEC disparaît officiellement des préoccupations de la ligne RH, quand ce n'est pas la ligne RH elle-même qui disparaît,
- sur le CO justement, le nombre de postes vacants transférés (85) dépasse de beaucoup celui des postes supprimés non vacants (23 ou 24). Est-il prévu que

les agents dont les postes sont supprimés soient interrogés sur la possibilité de reprendre l'un des 85 postes vacants transférés ?

- l'organigramme complet actuel de la DSI VOYAGEURS est absent, il aurait été une information utile,
- le dossier ne montre pas davantage les organigrammes cédants et prenants des entités réorganisées ou créées (par exemple, la Direction Industrielle), ni les nouveaux organigrammes des entités hors EPIC (e.SNCF),
- même s'il n'existe plus qu'une Direction unique "e.SNCF", la désignation précise des entités prenantes d'e.SNCF manque également,
- le dossier ne donne pas d'informations quant aux impacts du changement de pilotage hiérarchique sur l'organisation du travail des agents SI,
- l'accompagnement RH présenté n'apporte pas de garantie dans le temps sur le maintien des LPA (Lieu Principal d'Affectation) des entités transférées,
- le document parle de création de « postes temporaires ». Pouvez-vous expliquer cette notion inédite ? Est-elle cadrée, partagée et par qui ? A-t-elle un lien avec les « postes fantômes » que certaines entités ont mis en place pour « faire du moins » à moindre frais ?

Pour conclure, l'UNSA rappelle ici qu'elle a toujours été opposée à la mise en concurrence de la SNCF, présentée depuis des années comme inévitable par la Direction du GPF et les gouvernements successifs, au prétexte d'une exigence prétendument incontournable de Bruxelles.

Toutefois, l'UNSA sait prendre ses responsabilités lorsque le contexte rend impossible, dans les faits, de s'opposer à une évolution de l'Entreprise.

C'est pourquoi délégation UNSA votera contre lors de la consultation.

VOTE

Pour	Contre	Abstention
	CGT - UNSA - SUD - CFDT	

5) Consultation sur la désignation d'un expert-comptable pour assister le CCGPF dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'année 2018.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.