

LEmag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



Retraites

Ce n'est qu'un début...

Formation

IRP

EDITO

Quel dialogue social pour quel ferroviaire ?

PAGE 3

OTRE E-BILLET
[PARIS MONT 1 ET 2
départ 22/09 à 11H52 de PARIS
à 15H06 à AGEN
TGV 8507
arriv.
17 HAUT
S CARMILLON 02773
RÉGIME SPÉCIAL

Feu de tout bois sur le Régime spécial de retraite des cheminots, la dette, les facilités de circulation : et quoi encore !
PAGES 4 et 5

2
CMGA
Les Services RH
Bureaux 202 à 212
Dirigeant - bureau 213
Pass CARMILLON - bure

APF
Université RH
Zoom sur les Agences Paie et Famille
PAGES 8 à 10

DÉONTOLOGIE
Dossier Commission de déontologie
PAGES 15 à 18



CONTRE LES ORDONNANCES « LOI TRAVAIL » L'UNSA-FERROVIAIRE MOBILISÉ À LA HAUTEUR DES ENJEUX

MANIFESTATION DU 21 SEPTEMBRE

L'UNSA-ferroviaire, après avoir pris connaissance des ordonnances « Loi Travail », a constaté un recul sans précédent concernant les futures règles du dialogue social et des droits pour les salarié-e-s !

- Agents au statut et contractuels du Groupe Public Ferroviaire SNCF,
 - Salarié-e-s de la Branche en construction,
- tous seront bien concerné-e-s par ces régressions

À l'heure où tout va se négocier dans les secteurs de la mobilité, des transports en général et du ferroviaire en particulier (financement, concurrence, convention collective, régime de retraite ...), le Gouvernement réduit de façon drastique les moyens dévolus au dialogue social et donc à la défense des droits des salarié-e-s !

À l'appel de l'UNSA-ferroviaire, de 2 autres organisations syndicales représentatives à la SNCF et de nombreuses fédérations syndicales professionnelles, cette journée de mobilisation du 21 septembre a été une réussite, tant sur le plan de la participation que de la détermination des salarié-e-s présents en région et à Paris. Faits remarquables, les témoignages de satisfaction au regard du positionnement de l'UNSA-ferroviaire et les demandes d'adhésion confortent l'UNSA-ferroviaire sur l'attitude ferme et offensive adoptée contre les ordonnances « Loi Travail ».

La présence massive de retraités montre également toutes les craintes légitimes suscitées par les attaques récurrentes contre le niveau des pensions de retraite, comme la question de la pérennité de notre caisse de prévoyance et de retraite du personnel SNCF (CPRP).

L'UNSA-ferroviaire, offensive et déterminée, maintient la pression et n'exclut pas d'autres journées de mobilisation et d'action, tout en restant ouverte à la négociation, fidèle à ses valeurs originelles.

Roger DILLESEGER, Secrétaire Général



SOMMAIRE

- **RÉGIME SPÉCIAL** P 4 et 5
• Retraite des cheminots
- **INSTANCES** P 6
• Quel avenir pour notre Entreprise et nos instances ?
- **TGV ATLANTIQUE** P 7
• Océanne : nous voilà !
- **APF** P 8 et 9
• Les agences paie et famille
- **TEMPS PARTIEL** P 10 et 11
• Outil efficace pour conjuguer vie pro/vie perso ?
- **ANALYSE** P 12 et 13
• Reconquête de la robustesse
- **ACCORD COLLECTIF** P 14
• L'UNSA-Ferroviaire, moderne & responsable
- **DÉONTOLOGIE** P 15 à 18
• Commission de déontologie : mode d'emploi
- **INFRA** P 19 à 21
• La SNCF a 80 ans !
- **NOS MÉTIERS** P 22 à 24
• Budget 2017
• Vers des difficultés Essentielles !
- **INTERVIEW** P 25 et 26
• De Laurent Degroote
- **DÉVELOPPEMENT SYNDICAL** P 27 et 28
• L'UR Nièvre
• Séminaire de la zone Nord Est
• L'UNSA-Ferroviaire à la rencontre des autres entreprises
- **DU CÔTÉ DES RETRAITÉS** P 29 à 31
• Le billet du Président de l'UFR
• Un secrétariat UFR... inhabituel
• Toujours bon à savoir



Quel dialogue social pour quel ferroviaire ?

Cher(e)s collègues,

Le 19 septembre 2017, Monsieur le Premier Ministre et Madame la Ministre des Transports ont ouvert les Assises de la Mobilité. Un vaste chantier de quatre mois visant à préparer une nouvelle loi d'orientation des transports début 2018. L'ensemble des protagonistes du transport est amené à contribuer à cette démarche, au plus près des attentes locales. Pourtant acteur majeur de la mobilité, le transport ferroviaire est traité de manière spécifique. Cette réflexion particulière vise, selon le premier Ministre : « à trouver les conditions d'une transformation réussie de secteur ferroviaire dans un monde qui va s'inscrire progressivement dans l'ouverture à la concurrence ! ».

Comme lors des assises du ferroviaire (2012), les questions de productivité et de financement seront des écueils incontournables. Viendront également se rajouter à cette difficile équation, les questions sensibles des conditions de transfert de personnel en cas de perte de marché.

C'est à la veille de cette mutation historique que par voie d'ordonnances le Gouvernement change radicalement les règles et conditions du dialogue social. Basé sur les lois AUROUX depuis 1982, le dialogue social laissait une place prépondérante à la parole du salarié dans l'entreprise. Les ordonnances signées le 22 septembre 2017 recentrent le débat social dans une instance unique (Conseil Social et Economique) éloignant ainsi la proximité nécessaire des représentants du personnel et les salariés. Le poids des accords d'Entreprises et d'Etablissements est renforcé, ouvrant ainsi le champ à des négociations ponctuelles, au détriment de l'intérêt général.

Concomitamment, pourraient également s'ouvrir dès 2018, des travaux en perspective d'une nouvelle réforme du régime spécial des Cheminots. Cette convergence de dossiers est de nature à bouleverser, tant la structuration du ferroviaire, que le corps social Cheminots.

Sans aucun doute, nous sommes à la croisée des chemins de deux mondes ferroviaires : celui issu de l'unification de 1936 et la Loi d'Orientation des Transports Intérieurs de 1982, et celui à construire sur les bases du quatrième paquet ferroviaire (décembre 2016) et les ordonnances du 22 septembre 2017.

Dans ce contexte compliqué, l'UNSA-Ferroviaire continuera son combat pour la défense d'un corps social de haut niveau pour tous les salariés du secteur.

Au plus près du terrain, nos ambitions de trouver un équilibre entre les contraintes économiques et un cadre social vertueux restent intactes.

Par Roger DILLENSEGER ■

LEmag 

Le Mag, la revue de l'UNSA Ferroviaire
56 rue du Fg Montmartre - 75009 Paris
Tél. : 01 53 21 81 80 - Fax : 01 45 26 46 65
Courriel : federation@unsa-ferroviaire.org
Site : www.unsa-ferroviaire.org

Directeur de la publication : Roger Dillenseger
Membres du Comité de rédaction :

Alain Fennerich, Marc Baucher
Courriel : dillenseger.r@unsa-ferroviaire.org

Photos : Régis Chessum ; Monique Tessier ;
Patrick Labrue ; Laurent Fauviau ; Benjamin Rassart ;
Jérôme Jarreau ; Frédéric Delbar
Conception/réalisation : IPPAC

14, rue du Patronage Laïque - 52000 CHAUMONT
Impression : ROTO CHAMPAGNE certifiée IMPRIM'VERT
Z.I. La Dame Huguenotte - 52000 CHAUMONT
CPPAP : 0917 5 07536 - ISSN : 0.395-3.728

FEU DE TOUT BOIS SUR LE RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE DES CHEMINOTS

La dette, les facilités de circulation : et quoi encore !

➤ **LA RENTRÉE SOCIALE DU MOIS DE SEPTEMBRE A ÉTÉ TRÈS TUMULTUEUSE. UNE FOIS ENCORE, LES CHEMINOTS EN ONT PRIS POUR LEUR GRADE À TEL POINT QUE L'UNSA S'INTERROGE SUR LES RÉELLES MOTIVATIONS DE CES ÉTRANGES RACCOURCIS UTILISÉS PAR LA PRESSE.**

➤ **TRISTES SCRIBES :**

Quelles raisons poussaient des médias ayant bonne presse, à vilipender de la sorte le régime spécial de retraite des cheminots ? A qui peut profiter de tels agissements ? Outre qu'ils divisent une fois de plus les salariés, les catégories sociaux-professionnelles, l'attitude irresponsable de ceux qui entretiennent ces méthodes, les desseins in fine recherchés, pourraient se retourner contre les pyromanes. Le cyclone médiatique a enflé au fil des journées et une cohorte médiatique s'est accaparée de ce sujet pour grossir les audiences des nouveaux programmes de rentrée de bien des médias.

Une phrase sortie du contexte d'un entretien réalisé à bord du TGV inaugural de la nouvelle ligne à grande vitesse, Paris-Rennes, paru dans le magazine interne du GPF « Les infos Le MAG » de juillet 2017, entre le Président et une dizaine de cheminots, a été utilisée pour titrer : « Macron (Le Président) souhaiterait supprimer le régime spécial de retraite dès 2018 ».

L'UNSA pose la question aux décideurs de notre Entreprise si le Journal interne a



vocation à devenir un vecteur d'instabilité, de crispation, générateur de risques psycho-sociaux, de tribune pour alimenter les fantasmes médiatiques, de strapontin pour obtenir un macaron ministériel, tout ceci au dépend des cheminots qui se lèvent tôt pour assurer un service de qualité pour le public.

Cette information s'est rapidement répandue dans l'Entreprise et a fait des ravages dans le corps social du GPF, voire bien au-delà de ses frontières. Imaginer nos collègues cheminots de la CPR œuvrant au siège à Marseille et ceux des Antennes ! Une telle annonce de la suppression du régime à très court terme aurait pu entraîner des effets catastrophiques. Tous les cheminots étaient dubitatifs et beaucoup de colère se répandait, comme la poudre du baril. L'UNSA ne peut que féliciter l'ensemble du corps social de l'Entreprise pour avoir gardé raison, et d'avoir poursuivi leur acti-

tivité professionnelle quelle qu'elle soit au service du public. L'UNSA s'interrogeait sur la pertinence de diffuser une telle communication à quelques jours de l'appel à la grève du 12 septembre 2017. Il ne manquait pas grand-chose pour mettre le feu à la mèche.

➤ **MAIS QU'EN EST-IL RÉELLEMENT ?**

Le candidat Macron n'avait pas caché, dans le cadre de son programme, sa volonté de réformer en profondeur le système de retraite français. Entre l'intention et la pragmatique faisabilité, il y a un monde. Le Président élu ne renonce pas à cette transformation programmée dans le temps. Ainsi, la Ministre des Solidarités et de la Santé, Mme Agnès Buzyn, annonçait le 18 juillet à la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale que la réforme des retraites serait un des principaux chantiers de son Ministère. Ce sera

une réforme de très longue haleine qui sera menée par étape : énormément de concertation, de temps, de discussion pour établir un état des lieux complet du système de retraite actuel.

Un accord de méthode sera recherché et devrait être arrêté mi-2018, voire au plus tard le 1^{er} janvier 2019. Cet accord de méthode pourrait prendre la forme d'une loi-cadre. Il préciserait le calendrier de la réforme qui se travaillerait sur l'ensemble du quinquennat pour une mise en œuvre sur le quinquennat suivant. Ces propos sont identiques à ceux tenus par le Président lors de son voyage inaugural.

Cette feuille de route n'est pas remise en cause par le gouvernement, aussi le titre réducteur, racoleur du Président qui souhaiterait supprimer le régime spécial de retraite dès 2018, peut être comparé à un vœu identique style : Jupiter souhaiterait marcher sur Mars.

► QUEL AVENIR POUR LES RÉGIMES DE RETRAITE ?

Le Président a été clair, ce qui ne veut pas dire que tout se déroulera comme prévu dans le cadre du planning arrêté. La construction d'un régime unique, où 1 euro cotisé donne lieu au même droit, est partagé par beaucoup de français. L'UNSA-Ferroviaire estime que cette utopie égalitaire frise le populisme. C'est trop beau pour se réaliser en vérité. Ce projet colossal se heurtera sûrement aux coûts astronomiques indispensables nécessaires pour construire les systèmes d'information en capacité de gérer les futurs droits des retraités. Certains experts dénoncent déjà les besoins de financement qui enrichiront les prestataires informaticiens... L'avenir leur appartient. Ils cotiseront sûrement plus qu'un salarié, qu'un agriculteur, qu'un indépendant et surtout plus qu'un auto-entrepreneur ; quant aux cheminots, qui sait ce qu'il en restera dans dix ans et sous quelle forme ?

► TRISTE SIRE !

Dans le même ordre d'idée, tout un chacun pouvait s'interroger sur la portée des propos du Président lorsque ce dernier évoquait le 8 septembre 2017 depuis Athènes qu'il ne « **cèderait rien, ni aux fainéants, ni aux cyniques, ni aux extrêmes** » opposés à sa réforme du code du travail. Visait-il les manifestants des cortèges du 12 septembre ? Voulait-il mettre à l'index les rentiers, ou ceux qui envient de construire leur avenir ailleurs ? Serions-nous, les cheminot(e)s, les fainéants qui ne veulent pas évoluer ?



► LE CONCEPT MORAL DE LA DETTE !

Les propos du Président sur la « dette du ferroviaire » sont des plus consternants ! « *Le GPF devrait assumer lui-même sa dette au nom de la solidarité avec les secteurs étatiques souffrants de disette budgétaire* ». En échange de la reprise de la dette, il suggère aux cheminots de faire un effort et de revoir en profondeur leur contrat social. Ceux qui se sont levés tôt, qui ont travaillé les samedis et dimanches, les jours fériés, les Noël et Jour de l'An, qui étaient en déplacement lors des rentrées scolaires, des anniversaires de leur conjoint, de leurs enfants, qui œuvraient irrégulièrement à toute heure de la journée, pendant toute une carrière, peuvent se délecter des papilles Présidentielles. Le parent politique persécuteur agite son index pour faire comprendre au corps social de l'Entreprise que : « cheminot(e)s, remboursez d'une manière ou d'une autre le fruit de votre travail accompli depuis la création de la SNCF » !

Là, il ne s'agit pas de 5 euros mais de milliards d'euros. Soit, si l'entière dette était reprise, environ 41 milliards d'euros, cela équivaldrait à 10 années de contribution de l'état qui verse annuellement au régime de retraite 3,2 milliards d'euros pour équilibrer le régime, et environ un milliard d'euros pour compenser le déficit du régime de prévoyance (assurance maladie) du régime spécial. **Jupiter** pourrait demander aux cheminots de travailler « gratis » pendant 10 années et de continuer de se raser, voire de s'épiler.

► THE LAST BUT NOT THE LEAST : LES FACILITÉS DE CIRCULATION !

Une certaine presse avide de remplir ses colonnes, a complété son opération de fla-

gellation des cheminot(e)s en s'en prenant aux facilités de circulation. Pour donner de la crédibilité aux rédactions des canards déchainés, la Cour des Comptes était citée comme le témoin qui pointait à plusieurs reprises d'un autre index persécuteur ce privilège des cheminots.

Ainsi, la presse révèle qu'environ un million de personnes profitent des facilités de circulation accordées aux actifs, pensionnés et aux ayants-droit. Il en coûterait 100 millions d'euros par an à l'Entreprise.

Aussi, si le coût évoqué est juste, ceci représenterait par jour, puisque les trains circulent 365 jours/an, sauf évènements exceptionnels, cessation concertée du travail par exemple, une charge financière quotidienne pour l'Entreprise de 273 972 euros. Divisé par le potentiel de 1 million de personnes, le coût journalier par utilisateur serait de 0,27 centimes d'euro.

Aussi, chaque ouvrant droit aux facilités de circulation profiterait d'un avantage financier de 100 €.

► QUE FAUT-IL RETENIR DE CE DOSSIER :

Le sujet est inscrit à l'agenda social du GPF. Les supports actuels pour les ayants-droit sont au cœur des réflexions. Ils évolueront, ce qui ne veut pas dire que les facilités de circulation seront supprimées. La dématérialisation permet de moderniser ces avantages qui n'échappent pas aux règles de l'URSSAF.

Doux rêveur et méchant colporteur, passez votre chemin ! Nous circulerons encore longtemps !

Par Denis DONTENVILL ■

Quel avenir pour notre Entreprise et nos instances ?

➤ **APRÈS L'ANNONCE DU PRÉSIDENT MACRON QUI IMPLIQUE DE FORTES RÉFORMES DU CODE DU TRAVAIL, VOICI QUE LE GOUVERNEMENT ANNONCE LA SUPPRESSION DES RÉGIMES SPÉCIAUX DES RETRAITES. QUANT À CELA S'AJOUTE, L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE QUI AURA UN FORT IMPACT SUR L'EMPLOI ET LE TRANSFERT DES AGENTS SNCF VERS DES ENTREPRISES PRIVÉES, IL Y A DE QUOI INQUIÉTER SÉRIEUSEMENT LES CHEMINOTS.**

Notre Président veut un projet de transformation profonde avec encore plus de réformes dont un élément majeur qui sera la disparition du statut pour les futurs embauchés. Ce n'est qu'à ces conditions que l'Etat acceptera de reprendre la dette du ferroviaire d'un montant d'environ 50 milliards d'euros, reprise de la dette pourtant promise par l'ex gouvernement sans autre condition que celle qui avait engagé notre signature sur une précédente réforme.

Le gouvernement actuel démontre bien son acharnement contre les Cheminots... Quelques thèmes que les ordonnances prévoient :

- deux barèmes pour les indemnités prud-homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié,
- la hausse des indemnités légales de licenciement à hauteur de 25 % dès 8 mois d'ancienneté,
- la simplification des licenciements économiques avec allègement des obligations de reclassement,
- la réforme du compte pénibilité modifiant les modalités de mesure de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité,
- le cadrage du télétravail qui en fera une « modalité normale »,
- la rupture conventionnelle collective qui apparaît comme un régime autonome dans le Code du travail,
- le référendum à l'initiative de l'employeur, auparavant réservé à l'initiative des organisations syndicales,
- la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) qui remplacera le CE, les CHSCT et les DP.

Ces 3 instances ont pourtant leurs propres prérogatives ! Supprimer les instances de proximité ne permettra que de museler les représentants du personnel et de restreindre la défense des agents. La disparition d'autres instances que sont la CPC et le CFHSCT prend alors tout son sens pour un gouvernement qui assume une politique de mépris des organisations syndicales.

Le CSE n'a pas vocation à avoir les mêmes missions que le CE, le CHSCT et les DP qu'il regroupe et sera constitué de moins d'élus que les 3 instances réunies pour une mise en place prévue au plus tard pour le 31 décembre 2019. La durée des mandats sera de 4 ans et chaque élu ne pourra pas exercer plus de 3 mandats successifs. Il est important de retenir également qu'il est prévu de puiser dans le budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) lorsque les expertises dépasseront le nombre de 4.

Il y a de quoi poser un dilemme aux élus :

S'assurer qu'un projet proposé présente une évolution intelligente et favorable à l'Entreprise tout en préservant la santé morale et physique des salariés comme le prévoit l'article L 4121-1 du Code du Travail,

Ou alors

Assurer aux Cheminots des ASC de qualité alors même que le budget passe de 0,2 % à 0,22 %.

Ceci est uniquement dans le but de réduire le rôle économique et professionnel du CSE. Cette réforme des instances aura aussi un impact sur le choix des élus ; en effet, leur nombre baissera tandis que ces agents devront avoir des compétences requises très affinées pour pouvoir siéger et intervenir dans cette instance.



Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail sera aussi mise en place pour palier aux missions des CHSCT, ses membres seront désignés parmi les élus titulaires ou suppléants du CSE.

Toutes ces réformes impactant les représentants du personnel ne permettront plus d'assurer les missions d'ordre syndical dans de bonnes conditions.

Ce nouveau gouvernement, avec l'aide des médias, met en avant les avantages de ces « nantis » de Cheminots. Les discréditer aux yeux des français n'a pour but que de contribuer à la casse du ferroviaire et à la fin du service public.

Comme disait Émile de Girardin, célèbre journaliste et homme politique français :

« Il est un moyen infaillible de prévenir toutes représailles redoutables : c'est de ne jamais commettre aucun excès, c'est de n'abuser jamais du pouvoir, c'est de l'exercer toujours comme si l'on devait le perdre le lendemain ».

L'UNSA-Ferroviaire se positionne contre les ordonnances réformant le Code du Travail et engagera les actions nécessaires pour rééquilibrer ce projet et rétablir le dialogue social.

Par Christophe THETIER ■

Océanne : nous voilà !

LE PREMIER JUILLET AVAIT LIEU LA CÉLÉBRATION DE LANCEMENT DU TGV ATLANTIQUE.

L'UNSA-Ferroviaire était représentée par notre SG, Roger Dillenseger, le Secrétaire Régional de l'UNSA-Ferroviaire, Patrick Labrue, de notre élu régional au Comité de Groupe, Yann Dureau, le Secrétaire Adjoint de l'UNSA-Ferroviaire Aquitaine Poitou-Charentes (APC), Jean Louis Douniez, nos deux élus au Conseil d'administration de Réseau, Fanny Arav et Thierry Salmon, notre élu au Conseil d'Administration de SNCF, Thierry Marty et notre élu au Conseil de Surveillance, Lionel Chautru.

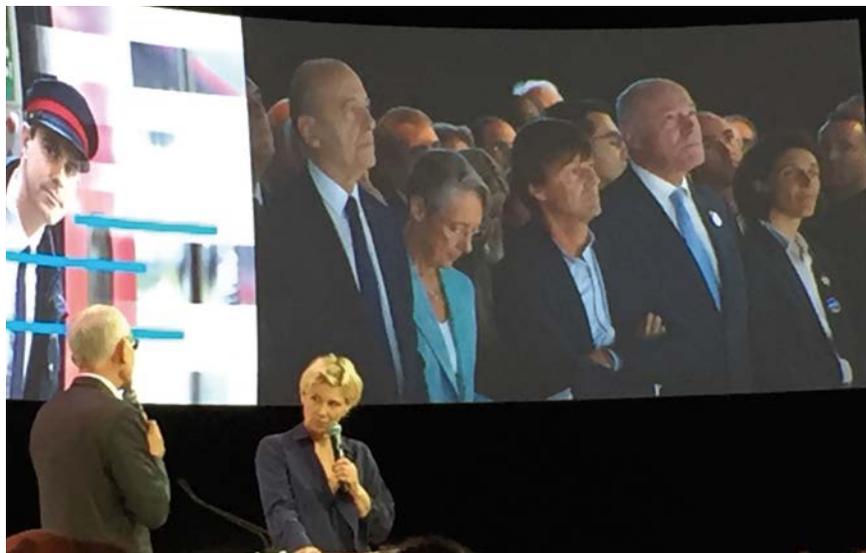
L'UNSA-Ferroviaire APC a, dès l'annonce de l'inauguration, demandé à être reçue par les services de la Ministre Elisabeth Borne, demande qui a été acceptée.

Aussi, dès l'arrivée du train d'ouverture, nous avons pu dialoguer avec Mr Dehormois, Directeur de Cabinet adjoint de la Ministre. Cet entretien a eu lieu en présence de Roger Dillenseger, Fanny Arav, Yann Dureau, Jean Louis Douniez et Patrick Labrue.

Durant 35 minutes nous avons pu échanger sur plusieurs points essentiels :

– L'ouverture à la concurrence, que nous n'appelons pas de nos vœux mais que le gouvernement veut mettre en place selon le calendrier Européen, fin 2020 pour le TER et 2023 pour la grande ligne.

Nous avons rappelé que la concurrence ne réglera pas l'équation financière du ferroviaire, et que cette concurrence ne doit se faire qu'entre Entreprises et pas en opposant les salariés entre eux.



De plus, la vraie concurrence vient du delta entre les coûts réel du Rail et de la Route. – Le transfert des personnels que souhaite mettre en place le gouvernement au travers d'une loi.

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé que ce sujet ne peut s'aborder que de manière globale, car il s'agit d'un sujet social hautement sensible. Pour nous, tout transfert ne peut être sous la contrainte et ne pourra se faire sans perte de droits.

Après ce franc entretien, nous avons pu continuer à échanger lors de l'inauguration elle-même qui avait lieu sur le quai de la monnaie au parc des sports St Michel.

Lors de ce très beau show sous un magnifique chapiteau, nous avons écouté les interventions du Maire de Bordeaux, Alain Juppé, du Président du Conseil Régional, Alain Rousset, du Président du Conseil Départemental, Jean-Luc Gleyze, du Président de la SNCF, Guillaume Pépy,

“ *Tout transfert ne peut être sous la contrainte et ne pourra se faire sans perte de droits.* ”

qui ont tous exprimé leur satisfaction de l'ouverture de cette nouvelle ligne qui pour eux n'était qu'une étape vers l'Espagne via le pays Basque, mais aussi vers Toulouse, puis vers Montpellier, pour relier l'atlantique à la méditerranée.

Par la suite le discours de la Ministre du transport a été très consensuel, tourné vers l'ouverture de toutes et tous à la mobilité. Mais le discours final de Nicolas Hulot, ministre d'Etat aura été moins lissé, car pour lui les finances publiques et les 8 milliards d'endettement supplémentaires que personne ne semble avoir remarqué ne permettent pas d'aller plus loin et c'est aux régions à développer le transport ferroviaire de proximité, le TER.

Après la fin des discours, nous avons pu rencontrer les divers responsables politiques et de l'Entreprise pour évoquer encore avec eux tous les sujets extra Entreprise, mais aussi internes, qui sont intimement liés.

L'UNSA-Ferroviaire APC aura été présente et pertinente lors de ce moment important grâce à nos représentants locaux, mais aussi au soutien de nos élus nationaux et responsables fédéraux, qui nous ont secondés et appuyés avec efficacité.



Par Patrick LABRUE ■

Agences

Zoom sur les agences paie et famille (APF)

► **CONTEXTE :** LE DÉPARTEMENT PAIE ET PRESTATIONS ADMINISTRATIVES (PPA) EST UN DES 3 DÉPARTEMENTS DE LA DIRECTION DES CENTRES DE SERVICES RH DEVENUE DIRECTION OPTIM'SERVICES RH. CETTE DIRECTION A ÉTÉ RATTACHÉE À L'EPIC SNCF CRÉÉ SUITE À LA RÉFORME FERROVIAIRE ET COMPREND ÉGALEMENT LES DÉPARTEMENTS DE L'ACTION SOCIALE ET DES SERVICES MÉDICAUX, AINSI QUE 2 AGENCES RECRUTEMENT. LE DÉPARTEMENT PPA REGROUPE LES 21 AGENCES PAIE ET FAMILLE (APF) IMPLANTÉES SUR 30 SITES RÉPARTIS SUR TOUT LE TERRITOIRE NATIONAL, ET DIVISÉ EN 5 ZONES.

Ces Agences sont issues de la fusion des Agences Famille et des Centres Mutualisés de Gestion Administrative (CMGA) réalisée en juillet 2014 suite au transfert des prestations familiales vers les CAF. Elles assurent la gestion administrative de l'embauche à la cessation de fonction et toutes les mobilités ainsi que les prestations famille et les facilités de circulation.

Les APF ont été marquées par des évolutions importantes au cours des dernières années :

- dématérialisation des dossiers,
 - mise en place d'accueils téléphoniques AVAYA,
 - fusion des Agences Famille et des CMGA,
 - passage au nouveau logiciel de gestion HELIOS,
 - réorganisations de la Réforme ferroviaire et transferts de personnels entre 3 EPIC.
- Tous ces changements et réorganisations ne sont pas sans conséquence. Des droits d'alerte ont d'ailleurs été déposés dans de nombreuses entités. Les représentants du personnel ont donc averti l'Entreprise sur l'exposition des salariés des APF aux risques psychosociaux en s'appuyant sur ces quelques points relevés :
- la décompensation sur la santé de salariés signalés par le médecin du travail,
 - des incidents et problèmes relationnels au sein des équipes et avec le management, des cas de souffrance au travail, des remontés d'agents faisant part de l'agressivité et mécontentement des clients à leur égard,
 - des alertes relatives à la dégradation des conditions de travail et de la qualité de service, aux retards de traitements, au travail dans l'urgence, aux départs non remplacés et aux postes non couverts,
 - un absentéisme important, un fort turnover et de nombreux départs au titre du RH00281, avec des agents issus majoritairement de reconversions,

- des problèmes de surcharge de travail, avec des heures supplémentaires importantes, des renforts d'Intérim, de CDD et d'alternants,
 - des craintes de fermeture des petits sites et d'externalisation latente du fait de portefeuilles qui peuvent être transférés simplement d'une APF à l'autre,
 - un contexte particulièrement difficile avec une succession d'éléments majeurs ayant modifié le contexte de travail (réorganisations, nouveaux outils, dysfonctionnements...),
 - un manque de visibilité sur l'activité suite aux continus transferts de charges entre APF,
 - une absence de pilotage national avec un fonctionnement et des organisations trop hétérogènes entre les 5 territoires,
 - les tensions vécues par l'encadrement de proximité entre ses tâches de management et d'encadrement des équipes par rapport à des tâches directes de production,
 - l'ouverture du télétravail ou le choix de candidats pour accéder à la qualification E, créant par endroits des tensions internes.
- Les salariés des APF ont donc connu des évolutions importantes au cours des 3 dernières années. Evolutions compliquées, n'ayant pas fait l'objet de mesures d'accompagnement suffisantes et qui ont créé des déséquilibres, et des situations de tensions sur la production avec des implications en termes de santé pour les gestionnaires. Ces évolutions concernent une population qui, au cours de son cursus professionnel, a subi des reclassements, et a donc été marquée par des épisodes, parfois douloureux, avec des mobilités géographiques ou fonctionnelles qu'il a fallu surmonter. Le contexte social des APF est donc un élément à prendre en considération dans la gestion des évolutions.

► NOS ACTIONS ET POINTS D'ATTENTION

Forts de ces constats les IRP ont donc demandé une ICCHSCT sur les RPS dans les APF et ont demandé la mise en place d'une expertise. Selon l'UNSA, des points sont à vigiler tout particulièrement :

- l'adéquation des charges et des ressources, prenant en compte à la fois les effectifs mais aussi les compétences, les formations et les appuis techniques,
- les missions et moyens d'un management fortement sollicité dans la gestion de la production mais aussi dans la régulation des relations au travail et des besoins individuels,
- l'accompagnement des nombreux changements et la prise en compte des besoins de visibilité et de dialogue sur les évolutions en cours et à venir,
- les redécoupages successifs et rapides de périmètres de CHSCT par rapport aux missions d'évaluation et de prévention des risques professionnels,
- l'articulation et la cohérence entre le national et le local dans une organisation territorialisée mais pilotée en central.

► SUR LA QUESTION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

La majorité des salariés évoquent une charge excessive ne laissant pas la place à l'imprévu tel que les absences, et autres aléas, ou pire, nécessitant la mise en œuvre d'importants arbitrages comme la mise de côté de certains dossiers au détriment d'autres.

De nombreux personnels nous parlent du nombre excessif d'agents par portefeuille qui participe à ce sentiment de surcharge de travail.

Notre analyse sur cette problématique ne peut se limiter aux données quantitatives.

En effet, le ressenti sur le volume de charge de travail est également étroitement lié au contexte dans lequel cette charge s'inscrit. Dans les APF, différents facteurs sont à l'œuvre :

- la diversité des profils et parcours professionnels des gestionnaires,
- la qualité de l'intégration au sein du service (une intégration mal menée va accentuer le ressenti de surcharge de travail),
- la composition du portefeuille (au niveau du volume mais surtout du type d'agents pris en charge),
- les leviers de régulations à l'œuvre en local (entraide, méthode de management...).

► HELIOS ET AVAYA : DES OUTILS MAL ACCOMPAGNÉS

HELIOS

Autres facteurs concourant au sentiment de surcharge de travail : les outils HELIOS et AVAYA mal accompagnés.

Les remontées globales des agents sur l'outil sont négatives, même s'ils perçoivent une amélioration par rapport à la période de lancement. Les sujets soulevés sont les suivants :

- une mise en place vécue comme « non anticipée », qui a eu des effets très négatifs sur la charge de travail et a pu contribuer, dans certaines agences, à l'épuisement de plusieurs agents,
- un logiciel déployé « alors qu'il n'avait pas fini d'être développé ». Cela s'est traduit par de nombreux bugs et retards et a engendré globalement un manque de confiance en l'outil qui est encore à l'œuvre aujourd'hui chez de nombreux agents. Si l'outil apparaît plutôt performant pour la gestion des agents relevant du cadre permanent, il continue d'avoir de grosses lacunes pour la gestion des agents en CDI/CDD ou alternants,
- l'absence de formation suffisante, centrée essentiellement sur la saisie et non sur la manière dont le logiciel calcule, est venue accentuer les tensions liées à cette mise en place et mettre de nombreux agents en difficulté face à des tâches auparavant maîtrisées. Le logiciel HELIOS constitue une vraie remise en question des savoir-faire qui, si elle n'est pas anticipée notamment par une formation adéquate, peut venir entamer la latitude décisionnelle de l'agent. Si l'agent bénéficie, de surcroît, d'un niveau d'expérience important, ces difficultés seront d'autant plus vécues comme un échec remettant en cause ses capacités professionnelles. Parallèlement, d'un point de vue purement technique, on déplore que de nombreuses pannes de ce logiciel entraînent une large perte de production pour l'activité paie.

AVAYA

Les remontées négatives concernant AVAYA portent essentiellement sur 2 points :

AVAYA est davantage perçu comme une perte de temps qui pénalise dans la gestion des portefeuilles. Or, le portefeuille est clairement défini comme prioritaire pour les agents rencontrés. AVAYA, c'est en partie écouter les problèmes rencontrés par les agents, gérer le portefeuille, c'est les résoudre.

Ce ressenti est entretenu par les phénomènes de surcharge des portefeuilles. L'agent ayant comme priorité et sens premier du travail la bonne mise en œuvre de la solde, le travail effectué sur AVAYA est perçu comme bloquant et non prioritaire. AVAYA n'est pas considéré comme un élément constitutif d'une charge de travail, mais comme un élément « parasite » qui vient gêner la réalisation de la mission à accomplir.

Une question de posture professionnelle : la restriction du temps d'échange avec les agents (objectif de 3 min) ainsi que la consigne de prendre note de la sollicitation, entraînent un ressenti de « standardiste », « secrétaire », qui n'est pas satisfaisant pour des agents habitués à apporter des réponses concrètes à leurs interlocuteurs.

La charge de travail varie selon les établissements et le profil des agents pris en charge. Les établissements présentent des caractéristiques qui peuvent être facteurs de complexité : leurs agents peuvent être détachés, se déplacer fréquemment, relever plus ou moins du cadre permanent. Cela peut conduire à une certaine hétérogénéité des portefeuilles des gestionnaires. Ces déséquilibres peuvent être problématiques, d'une part pour l'individu qui peine à atteindre ses objectifs de travail, mais également pour le collectif, en entraînant des vécus d'inégalité, sources de tensions.

Le redécoupage des portefeuilles, qui apparaît une nécessité au fil du temps, implique un temps de réappropriation, de connaissance des interlocuteurs et de leurs attentes, qui constitue une charge de travail spécifique. A tel point que le fait de toucher aux portefeuilles dans une APF est toujours un épisode sensible. Face à ce constat, la Direction de l'Entreprise choisit l'option d'externaliser les prestations AVAYA plutôt que de mettre en place un mode de fonctionnement qui permette de juguler les dysfonctionnements cités plus haut.

Sous couvert de sa volonté farouche de lutter contre les risques psychosociaux, elle décide donc unilatéralement de débarrasser les agents des APF de cette charge... Allier le respect des 20 % de gain de productivité demandé par le Président PÉPY à la lutte contre les RPS, belle performance... Mais nous ne sommes pas dupes !

► ACTIVITÉ FAMILLE : UNE CHARGE DE TRAVAIL TRÈS ÉLEVÉE

Cette charge de travail déséquilibrée provient à l'origine d'un écart entre l'évaluation de ce que représenterait la part transférée aux

CAF (40 %) et la charge réellement transférée (30 %). Or, les ajustements sur les effectifs ont été réalisés à hauteur de 40 %, parfois de façon anticipée dans certaines agences.

Depuis ce déséquilibre « originel », aucun correctif n'a été apporté à cette situation. La polyvalence est plutôt déployée dans le sens Famille vers Paie, et de ce fait, ne contribue pas à redéployer des ressources internes vers l'activité Famille.

Cela interroge d'une part sur le sujet de la quantité de travail restante à propos de laquelle des agents ont pu nous exprimer des difficultés, mais aussi sur le contenu du travail. En effet, les prestations familiales étant plus complexes que l'activité « facilités de circulation », le ressenti global est celui d'un appauvrissement des compétences, d'une perte de richesse et d'intérêt du travail.

Cette question de la montée en compétence est un enjeu central des APF, et des services qui accueillent de façon significative des agents ayant connu des reclassements de manière générale.

En effet, ce sujet se pose avec d'autant plus d'acuité au vu des origines très diversifiées des nouveaux collaborateurs, dont la plupart relèvent d'un horizon bien différent des métiers RH ou des métiers administratifs en général.

De plus, étant donné la diversité des profils accueillis, le temps de montée en compétence peut être très variable d'un agent à l'autre. En effet, quelqu'un venant déjà d'un service administratif ayant fait un peu de RH aura très probablement un temps de montée en compétence plus court qu'un agent issu d'un autre métier. Le mécanisme d'intégration doit alors être à la fois adapté mais aussi souple pour s'adapter à une population très diversifiée.

Face aux difficultés rencontrées par les agents des agences paie et famille, l'Entreprise met en place une série de mesures timides comme la création de groupes de travail ou encore des actions de communication.

Rien sur le calcul de la charge de travail et les mesures correctives immédiates qui s'imposent.

Rien encore sur les mesures d'accompagnement des outils mis à la disposition des agents, si ce n'est en phase d'expérimentation, puis la mise en place de l'externalisation de l'accueil téléphonique ?

Toujours rien sur la transparence de la mise en place des dispositifs qualifiants comme BACHELOR RH.

Le compte n'y est pas, les élus UNSA ne laisseront pas leurs collègues être mis en responsabilité de leur souffrance au travail. La priorité reste évidemment l'évaluation du risque psychosocial au sein des agences paie et famille et du plan d'action qui devra en découler.

Par Frédéric FOURNIER ■

LE TEMPS PARTIEL, OUTIL EFFICACE

Pour conjuguer vie pro/vie perso ?

► **DEPUIS 1994, DATE DE SA MISE EN ŒUVRE L'ACCORD TEMPS PARTIEL FAIT L'OBJET D'UN SUIVI ANNUEL. LA PROGRESSION DU NOMBRE DE SALARIÉS CHOISSANT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À TEMPS PARTIEL A ÉTÉ LENTE MAIS CONTINUE JUSQU'EN 2016.**

Si le temps partiel a séduit plus particulièrement une population principalement féminine ; depuis une décennie, les hommes s'approprient aussi cette modulation du temps de travail. Depuis 2015, une tendance nouvelle apparaît, l'emploi à temps partiel stagne chez les femmes mais augmente chez les hommes. C'est une amorce sociétale, cependant le travail à temps partiel au sein du GPF reste essentiellement féminin. L'emploi à temps partiel reste principalement utilisé pour élever de jeunes enfants. Toutefois les hommes l'utilisent comme un outil leur permettant de se lancer dans la création d'entreprise ou par obligation pour aider un membre de la famille dépendant ou malade.



► **SUIVI DU BILAN ANNUEL**

ACCORD TEMPS PARTIEL - BILAN 2016

Bénéficiaire d'une modification de la durée de leur temps de travail
(Pour mémoire en 2015 = 5 247 salariés) **6 489 salariés**

Salariés ayant réduit leur durée de travail
(2015 = 2 886 salariés) **2 999 salariés**

Salariés ayant augmenté leur durée de travail
(2015 = 2 361 salariés) **3 490 salariés**

Salariés passés d'un temps complet à un TP (2015=2 443) 2 494	Salariés déjà à TP ayant de nouveau réduit leur TP (2015=443) 505	Salariés ayant repris à temps complet (2015=1 485) 2 483	Salariés à TP ayant augmenté leur TP (2015=876) 1007
---	---	--	--

Au 31 décembre 2016, le temps partiel choisi concernait 8,76 % de l'effectif du GPF.

► LES EMBAUCHES INDUITES

Le temps de travail libéré par le temps partiel doit être compensé par des embauches. C'est ainsi que pour l'exercice 2016, 98

recrutements ont été réalisés, en baisse par rapport à 2015 du fait de la diminution des demandes de travail à temps partiel mais

également en lien avec une diminution générale des effectifs au sein du GPF.

NOMBRE DE RECRUTEMENTS COMPENSATOIRES INDUITS PAR LE TP SUR L'EXERCICE 2016		
(Pour 2015 = 116) 98		
Réalisés au 31/12/2015	Réalisés au 30/06/2016	Restant à réaliser au 30/06/2016
97	114	2 <i>(à faire préciser si ces 2 recrutements sont bien comptabilisés sur 2015)</i>

► COMMENT SE RÉPARTIT LE TEMPS PARTIEL AU SEIN DU GPF ?

Tous les métiers sont concernés. Historiquement la concentration des temps partiels

se fait dans les filières très féminisées, mais des percées non négligeables sont

apparues dans des métiers tels la SUGE ou la Traction.

Répartition par filières les plus significatives au 31/12/2016

FILIÈRES	EFFECTIF À TP	EFFECTIF RÉEL PAR FILIÈRE	% DE L'EFFECTIF À TP
Services sociaux	117	317	36,9 %
Services paramédicaux	99	305	32,5 %
Services commerciaux	4 733	24 548	19,3 %
Services administratifs	1 694	9 132	18,6 %
Traction	1 688	17 789	9,5 %
SUGE	157	2 366	6,6 %

► EVOLUTION PAR COLLÈGE

Le travail à temps partiel est plus utilisé par les agents d'exécution. Le coût parfois très onéreux des modes de gardes, notamment pour les agents en horaires décalés ou aty-

piques peut expliquer en partie le choix de réduire son activité professionnelle. Ceci conforte ce que l'UNSA défend par ailleurs dans d'autres instances : la néces-

sité de soutenir la parentalité pour que le choix de réduire son activité devienne un vrai choix, et non pas une obligation par défaut.

ANNÉE	EXÉCUTION	MAÎTRISE	CADRES + CS	TOTAL
2014	9,64 %	6,54 %	7,39 %	8,26 %
2015	9,31 %	6,50 %	7,08 %	8,01 %
2016	Pas d'annexe pour faire un comparatif 2015/2016 sur les évolutions par collège, on a juste les pourcentages 2016 soit : 8,76 %			

► REFUS OU REPORT DE TEMPS PARTIEL !.. DES CHIFFRES QUI INTERPELLENT !

Pour l'année 2016, l'Entreprise a refusé **77** demandes de temps partiel, contre **46** en 2015, avec une diminution du temps de travail essentiellement dans les Établissements Commercial Train et les Établissements voyageurs, avec pour motif qu'il est difficile d'organiser la production en fonction des demandes de chacun.

Cette tendance apparaît aussi dans les services administratifs et médicaux, en lien

avec la diminution des effectifs. Peut-on faire un parallèle avec le choix des salariés de reprendre le travail à plein temps du fait d'une charge de travail trop importante ?

L'UNSA-Ferroviaire dénonce cette dérive. Le choix de réduire son activité doit être accessible à tous, même si l'on conçoit que les conditions de la mise en place doivent parfois se négocier au cas par cas au sein des collectifs de travail.

L'UNSA voit dans l'accroissement de ces refus un signe fort de la dégradation des conditions de travail et un risque d'accroissement du mal être au travail. Quoiqu'il en soit, rien de positif pour un équilibre harmonieux entre vie personnelle et vie professionnelle.

Par Sylvie BON-GARNIER, Christine VASSEUR ■

A LA RECONQUÊTE DE LA ROBUSTESSE

Baryl n'aura pas suffi !

► **TEL EST LE NOM DU RAPPORT DU COMITÉ D'EXPERT MANDATÉ PAR LES PRÉSIDENTS GUILLAUME PÉPY ET PATRICK JEANTET.**

Un rapport de 40 pages qui, si les experts mettent les formes pour ne vexer personne et ne pas remettre directement en cause les décisions prises sur les deux dernières décennies, est sans concession.

« *L'objet de la mission porte sur la robustesse des services ferroviaires, citée comme « un facteur déterminant du succès et de l'avenir du train dans notre pays », mais « depuis plusieurs années mise à rude épreuve ».*

Exit les explications providentielles habituelles des anciennes analyses accablant tour à tour l'infrastructure, la dette, les grèves ou les intempéries. Quand les ingénieurs et techniciens de ce rapport prennent la parole, les professionnels du marketing et de la communication n'ont plus qu'à prendre des notes.

► **INGÉNIEURS VS MARKETEURS**

Alors que pendant des années les seconds trouvaient des coupables et des excuses, le retour sur le devant de la scène des premiers est vécu comme un bol d'air pur. Enfin les problèmes concrets sont posés sur la table et de véritables solutions apportées (dans le texte pour le moment). La notion elle-même de robustesse est redéfinie car finalement peu connue par les décideurs dans le détail.

« *La robustesse doit conduire l'ensemble des acteurs à bien connaître les limites du système de production ferroviaire afin de poser des objectifs de service réalistes et de mettre en place les mesures de progrès nécessaires ».*

S'ensuit un constat accablant: la SNCF a oublié de faire du train. Enfermée dans une logique client pure, et un dictat du progrès passant par le tout digital, SNCF a perdu de vue l'essentiel. Dans cette volonté de faire



de la SNCF une entreprise de services, le premier des services : faire rouler des trains à l'heure et en toute sécurité est passé au second plan.

« *Le Comité considère que SNCF Réseau doit prendre la responsabilité du pilotage, dans son ensemble ».*

► **SYNDICATS, CLIENTS, EXPERTS, MÊME CONSTAT**

Alors que Réseau et Mobilités auraient dû travailler main dans la main, dans le respect des compétences qui leur sont propres, ces deux EPICs, avant même d'être définis comme tels, se sont livrés bataille. Mobilités remportant souvent la donne (déséquilibre que dénonce l'UNSA-Ferroviaire depuis des années) se retrouve donc de fait premier responsable de la situation actuelle.

Une grande partie du constat est fait depuis des années par les syndicats eux-mêmes. Encore cette année, les voyageurs, à hauteur de 75 %, ont placé comme priorité numéro une : la régularité et la ponctualité, loin devant les robots poubelle (Baryl) ou autre développement (à grands frais) des réseaux sociaux (réseaux sociaux où, en l'absence de tout contrôle, l'information voyageurs devient une rumeur non fiable).

► **FONCTIONNEMENT EN SILO**

Le rapport dénonce un fonctionnement en silo. Des établissements travaillant chacun dans leur coin, sans prendre en compte les enjeux globaux du ferroviaire, ont mené Mobilités à faire des promesses de trafics aux autorités organisatrices sans savoir si ces dernières étaient tenables. Quid du matériel ? Du personnel ? Des sillons ? Des nœuds ? Depuis des années les décideurs acceptent d'abord, ensuite aux autres de s'adapter sur le terrain. Résultat (alors que par exemple sur le Transilien, le rythme des circulations devrait être mécanique, rodé, répétitif) : chaque jour les circulations sont gérées en opérationnel, avec des modifications à tous les niveaux : commande du personnel, horaires, taille des trains et changements de quais. Pour régler cela, le rapport affirme que SNCF, en professionnel du ferroviaire, doit s'imposer comme conseiller auprès des autorités organisatrices.

► **UNE POLITIQUE DU CHIFFRE**

« *Les responsabilités sont très vite fragmentées tout au long de la chaîne managériale, rarement en cohérence avec les processus. De ce fait, les décisions sont soit particulièrement difficiles à obtenir, soit, au*

contraire, se prennent au fil de l'eau sans poser les tenants et les aboutissants avec les bons acteurs ».

Et à ce jeu-là, Réseau doit prendre le pas sur Mobilités qui a trop longtemps cédé aux caprices des élus, promettant de faire circuler deux trains là où il n'y avait de la place que pour un seul. Ne pas prendre en compte les contraintes réelles a permis de faire une politique du chiffre à court terme, mais a nui au développement fiable du ferroviaire sur le long terme.

► REMETTRE LE TRAIN AU CŒUR DES MÉTIERS

Aujourd'hui cette logique n'est plus tenable. Un train supprimé reste un train supprimé, même si le voyageur a l'information sur tweeter et une bouteille d'eau dans la main. C'est donc toute une politique managériale qui est à revoir. Les errements du haut de l'échelle ont perdu ceux d'en bas.

Depuis une vingtaine d'années, les évolutions institutionnelles du paysage ferroviaire ont entraîné une perte progressive des compétences Système et Ingénierie d'exploitation des chefs de projets, des managers et de leurs équipes de production.

« D'une façon générale, la maîtrise de plusieurs sous-processus apparaît aujourd'hui insuffisante pour permettre une conception de qualité :

- *la conception des sillons en fonction des caractéristiques techniques réelles,*
- *la maîtrise des flux de voyageurs à travers les capacités offertes,*
- *la planification des travaux,*
- *la gestion des LTV (Limitations Temporaires de Vitesse) et le calendrier des chantiers,*
- *la mise en place de correspondances de qualité,*
- *les roulements de ressources ».*

► SNCF RÉSEAU EN ARCHITECTE

Le comité allant même jusqu'à parler d'un phénomène de renoncement pour les agents sur le terrain. Faute d'investissement sur des outils indispensables à la conception des graphiques horaires (alors que le siège de Saint Denis croule sous des centaines de développements d'applications pour smartphone), les adaptations du service sont gérées en temps réel au jour le jour.

« Cela se traduit par des montages horaires ponctuellement peu robustes et par un volume d'adaptations beaucoup trop important. La priorité donnée à la livraison de l'horaire de service conduit la Direction

Capacité et Sillons à renoncer au traitement des adaptations laissant aux acteurs opérationnels le soin de gérer les conflits à partir de la dernière semaine (J-7) ».

Les experts de ce rapport préconisent donc d'installer SNCF réseau en qualité d'architecte du réseau, imposant ainsi des horaires répondant aux normes de robustesse, l'arrêt du fonctionnement en silo des activités pour retrouver un fonctionnement global, la remise en place d'une performance des correspondances entre les trains (constituant le maillage du réseau), quitte à remettre en cause certains cadencements. Car le respect de l'horaire à la minute près (ou mieux en zone dense) doit être un objectif professionnel commun à tous. Il est en totale convergence avec la sécurité : un train à l'heure se présente sur des signaux ouverts et contribue à la sécurité.

► LA ROBUSTESSE UNE NOTION CONCRÈTE

Les experts ne négligent aucun aspect dans le retour de la robustesse, l'entretien même des emprises (végétation, dégradation etc.) doit être pris en compte dans l'impérieuse nécessité de faire des trains à l'heure en toute sécurité. En clair, moins de petits déjeuners offerts aux prises de services, plus d'actions concrètes et communes sur le terrain.

« Tous les interlocuteurs rencontrés regrettent que les compétences d'Ingénierie d'exploitation ferroviaire, indispensables à la définition des fonctionnalités d'un système ferroviaire performant, robuste, permettant de réaliser des plans de transport dans des conditions optimales (sécurité, régularité, performance économique), aient été trop peu entretenues ces deux dernières décennies, faute de recrutements ciblés, de formations adaptées et de parcours professionnels volontaristes et reconnus ».

► ORGUEIL OU PROFESSIONNALISME ?

Pour le moment Guillaume Pepy a accepté l'ensemble de ces préconisations, mais l'absence d'effervescence depuis la remise du rapport en juillet au sein de l'entreprise, laisse à penser que les guerres intestines et en particulier entre Réseau et Mobilités sont encore telles qu'il sera difficile, sans une intervention de l'État, de revenir sur un système qui s'est immiscé à tous les niveaux.

Le rapport prône un changement de méthode, mais l'instauration actuelle du management dit « petit collectif » accentue et accélère le management en place.

– Le Comité souhaite insister sur le fait que ces recommandations ne sous-estiment pas le niveau des efforts réalisés quotidiennement par les cheminots. Elles identifient les domaines de progrès potentiels et veulent soutenir des actions de solidarité entre les différents métiers en s'appuyant sur des compétences Système renouvelées du personnel à tous les niveaux.

– Aujourd'hui il y a une confusion entre la décentralisation des responsabilités, nécessaire au vu de la taille de l'Entreprise, et l'autonomie de gestion, c'est-à-dire la recherche avant tout de la performance locale, le cas échéant, au détriment de la performance globale.

– Le Comité a été frappé par le foisonnement des plans d'actions en cours ou récents, la multiplicité de leurs objectifs, de leur appellation et de leur mode de pilotage. Cela ne facilite pas une compréhension claire des enjeux et de ce qui est attendu de chacun.

– Une attention particulière doit être portée aux concepteurs de plan de transport et à leurs managers qui manquent cruellement de formations, d'outils et d'animations. Par ailleurs, l'amélioration de l'exploitation du système ferroviaire nécessite des actions de longue durée. C'est pourquoi, la continuité d'action sur un même poste, de 5 à 7 ans, des dirigeants de la production ferroviaire est indispensable.

– Le Comité recommande que la formation des horaristes s'enrichisse d'éléments sur le système ferroviaire et les principes de conception en s'appuyant éventuellement sur des parcours professionnels opérationnels (anciens conducteurs, aiguilleurs, régulateurs, ...).

L'arrivée de la concurrence, si chère à Bruxelles, prendra un malin plaisir à s'engouffrer dans ces indécisions pour rafler les marchés, avec l'aval des autorités organisatrices si SNCF ne sait pas redevenir un interlocuteur fort, crédible et concret, débarrassée d'une nonlangue plaisante au profit d'un savoir-faire efficace.

Par Aurélien CAUCHON - UR PRG ■

VOTE ÉLECTRONIQUE

Vote

L'UNSA-Ferroviaire, une Organisation Syndicale moderne & responsable

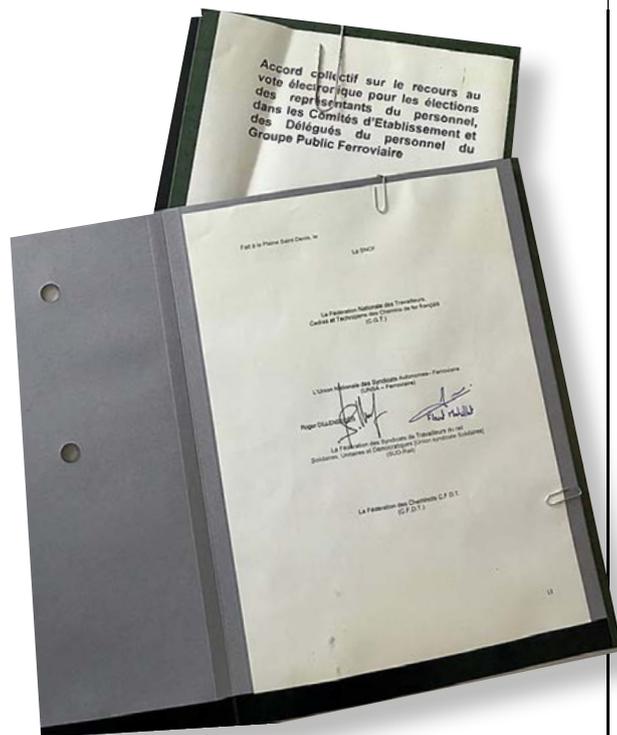
➤ **L'UNSA-FERROVIAIRE A SIGNÉ LE 29 AOÛT 2017, APRÈS DÉCISION DE SON BUREAU FÉDÉRAL : « L'ACCORD COLLECTIF SUR LE VOTE ÉLECTRONIQUE ».**

Il est important de savoir que la loi Travail prévoit que l'employeur puisse décider seul de recourir au vote électronique pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Cette disposition fait l'objet d'un décret, paru au Journal Officiel, qui entre en vigueur présentement dans les Entreprises.

Cela pour des raisons telles que :

- un meilleur service pour les électeurs, avec une sécurité renforcée et une mise en service simple,
- un gain de temps dans la procédure électorale, tout en respectant le cadre réglementaire et la traçabilité des différentes étapes du vote,
- une diminution des coûts liés à l'organisation de l'élection et à la mobilisation des électeurs,
- un allègement très significatif de la charge de travail des Pôles RH, allant de la concep-

- tion au déroulé des élections, qui au passage ne sont pas des tâches à grandes valeurs ajoutées,
- des résultats ayant une fiabilité supérieure à ceux proposés par les systèmes de vote papier (nécessitent du comptage manuel) avec des résultats affichés en quelques minutes,
- une suppression des urnes et des dépouillements papier fastidieux, au bénéfice d'un dépouillement immédiat, fiable et sans effort,
- des possibilités de vote assouplies, pour une meilleure participation : possibilité de voter de chez soi, du bureau, de son établissement, de son smartphone, du bout du territoire,
- un impact moindre sur les capacités de production et la qualité de service les jours de vote.



Par cette signature et dans l'ensemble de nos échanges, nous n'avions jamais caché notre intérêt pour ce mode de scrutin moderne, que l'UNSA-Ferroviaire plébiscite depuis de nombreuses élections.

Bien évidemment, les périmètres et les modalités du déroulement des élections seront discutées ultérieurement au national et en région.

Par Nathalie WETZEL / Roger DILLESEGER / Florent MONTEILHET ■

➤ ZOOM

BILLET D'HUMEUR

La mairie de Paris aux abonnés absents à la commémoration de l'insurrection de Paris

La cérémonie commémorant le 73^{ème} anniversaire de la libération de Paris qui était prévue le 25 Août en gare l'Est ne s'est pas tenue. Motif, l'adjointe au maire de Paris chargée de la mémoire et du monde n'était pas disponible. Un comble qui n'honore pas la Ville de Paris au regard des

quelques 9000 cheminots tués durant l'occupation sans compter les 15 000 blessés et les 1157 autres déportés dans les camps. La mairie de Paris manquerait-elle à ce point de conseillers ou d'élus pour décliner cette commémoration. Il faut espérer qu'il n'en soit pas ainsi lors des célébrations

prochaines du 11 novembre et du 8 mai. Franchement ce manquement à la mémoire des cheminots qui se sont sacrifiés est scandaleux.

Par Régis CHESSUM ■

Déontologie

Commission de déontologie : mode d'emploi

► **LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE DU SYSTÈME FERROVIAIRE EST UNE INSTANCE ENCORE TROP PEU CONNUE DES CHEMINOTS. POURTANT, CELLE-CI EST AMENÉE À JOUER UN RÔLE D'IMPORTANCE EN NETTE AUGMENTATION AVEC L'ARRIVÉE DE LA CONCURRENCE FERROVIAIRE POUR CERTAINS DOMAINES D'ACTIVITÉ EN 2019.**

Créée par la Loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, cette Commission de Déontologie doit être consultée lorsqu'un ancien salarié de SNCF Réseau souhaite exercer des activités au sein d'une Entreprise Ferroviaire (plus précisément : lorsque qu'un agent de l'EPIC SNCF RESEAU souhaite réorienter sa carrière vers l'EPIC SNCF MOBILITES).

Cette Commission de Déontologie se tient au cabinet de la Présidence de l'ARAFER (Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires et Routières) située dans le 15^e arrondissement de Paris, Tour Montparnasse.

► MISSION DE L'ARAFER

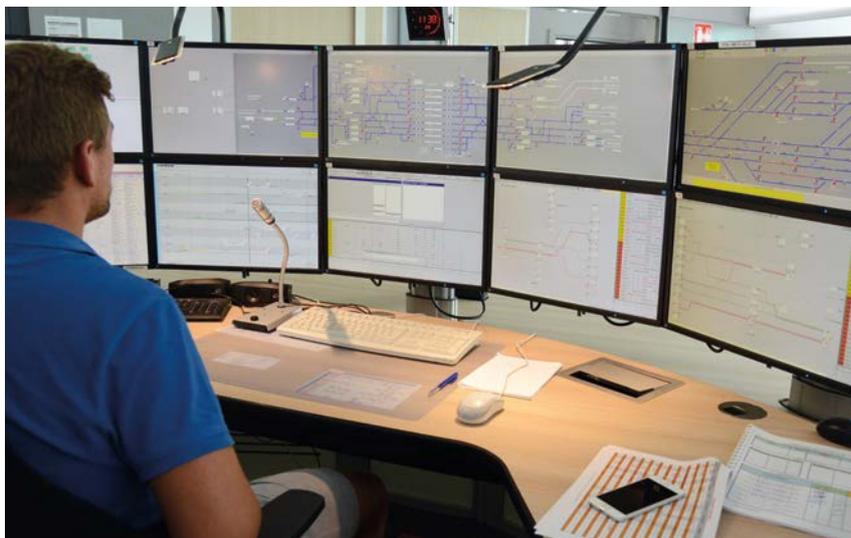
L'ARAFER est une autorité publique indépendante créée fin 2009 sous le nom d'Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires (ARAF), pour veiller au bon fonctionnement du marché ferroviaire en France. Ses missions ont été étendues en 2015 au transport interurbain par autocar et aux autoroutes sous concession, faisant de l'ARAFER un régulateur de transport multimodal.

Depuis 2016, l'ARAFER régule aussi les conditions d'accès au tunnel sous la Manche, avec l'Office of rail & road, son homologue britannique.

Parmi ses missions dans le domaine ferroviaire, elle veille scrupuleusement au respect de la concurrence.

L'ARAFER a pour mission de garantir à toutes les entreprises ferroviaires un accès non discriminatoire et équitable au réseau ferré et à ses installations de service :

- elle formule des avis sur les conditions d'accès aux infrastructures ferroviaires précisées dans le document de référence



du réseau établi par SNCF Réseau : avis juridiquement contraignants sur les tarifs et avis consultatifs sur les conditions non tarifaires ;

- elle contrôle les règles de séparation comptable des entreprises ferroviaires afin de garantir l'absence de discrimination, subvention croisée ou distorsion de concurrence ;
- elle règle les différends entre entreprises ferroviaires, autorités organisatrices de transport et gestionnaires d'infrastructures ;
- elle peut déclencher une procédure de sanction en cas de manquement aux règles d'accès ou d'utilisation du réseau ferré ou des installations de service. Cette procédure est mise en œuvre par une commission des sanctions, indépendante du collège de l'Autorité.

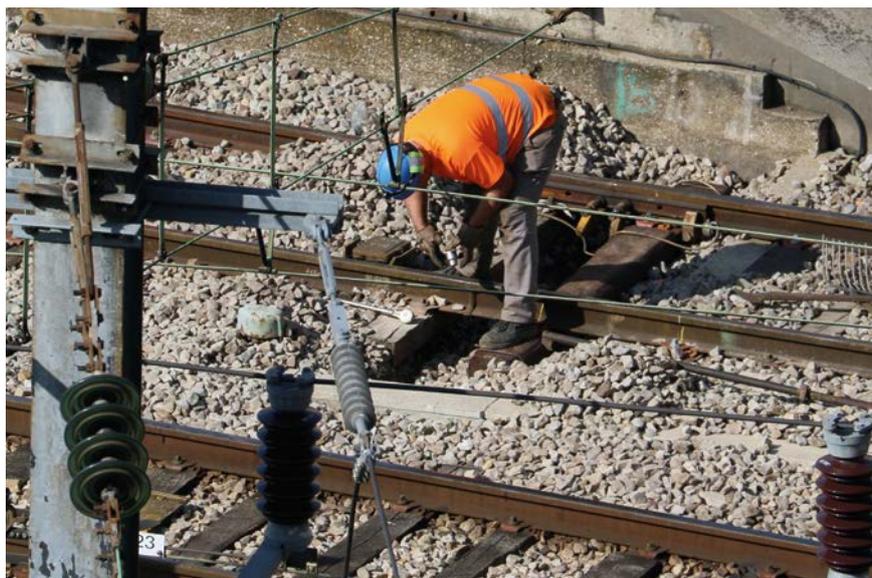
Elle contrôle également la trajectoire financière de SNCF Réseau, régule le transport

ferroviaire international de voyageurs (cabotage) et vérifie les conditions d'accès au tunnel sous la Manche.

► PLAN DE GESTION DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES (PGIC)

Afin de garantir aux clients qu'ils soient tous traités de façon équitable et non discriminatoire, la loi portant sur la réforme du ferroviaire oblige les Gestionnaires d'Infrastructures (GI) à établir un PGIC. En clair, il est donc prévu :

- une interdiction de diffusion à toute personne étrangère aux services du GI responsables de la répartition des capacités et de la tarification de l'infrastructure des informations confidentielles,
- l'établissement pour tout GI d'un Plan de Gestion des Informations Confidentielles, qui précise les informations à protéger



et leurs conditions d'utilisation et de diffusion, à destination de son personnel. L'ARAFER a validé le PGIC le 21 juin 2017.

Qu'est-ce qu'une information confidentielle ?

L'article 1 du décret n°2015-139 du 10 février 2015 liste les informations suivantes comme étant confidentielles :

1. Les informations relatives aux demandes et aux attributions de sillons et à leurs caractéristiques ;
2. Les informations relatives aux redevances dues pour l'utilisation du réseau ferroviaire ;
3. Les informations relatives aux études de faisabilité préalables aux demandes de sillons ;
4. Les informations échangées en vue de la préparation et de l'application des contrats et des accords-cadres relatifs à l'utilisation du réseau ferroviaire ainsi que les stipulations de ces contrats et accords-cadres relatives aux caractéristiques de la fourniture ou de l'utilisation des sillons, à la durée des contrats ou aux conditions techniques et financières, pénalités et sanctions contractuelles qui dérogeraient aux stipulations générales de ces contrats et accords-cadres ;
5. Toute information relative aux études ou vérifications pour des circulations relatives à des essais de matériels ;
6. Les informations transmises par les Entreprises Ferroviaires au Gestionnaire d'Infrastructure en vue de permettre la vérification par celui-ci de la soutenabilité de la tarification pour le marché, lorsqu'une telle vérification est requise ;
7. Les informations de la nature de celles mentionnées dans les points 1 à 6 reçues des services de la répartition des capacités et de la tarification de l'infrastructure de réseaux français ou étrangers, dans le

cadre de leurs missions ;

8. Toute donnée ou information dont la communication ou la divulgation conférerait à son destinataire un avantage injustifié pour l'exercice d'une activité ferroviaire ou porterait aux personnes concernées par ces données ou ces informations un préjudice pour l'exercice normal d'une telle activité.

Quels sont les agents concernés par le PGIC ?

Depuis le début de l'année pour le périmètre Réseau, ce Plan de Gestion des Informations Confidentielles (PGIC) est présenté à chacun des 54 000 agents de SNCF RESEAU qui doivent en prendre connaissance en signant le document.

L'objectif est que chaque agent signe cette attestation (sous forme électronique ou papier) d'ici fin 2017 prouvant sa connaissance des obligations légales en la matière. Le manager de proximité qui aura été formé au PGIC devra informer l'ensemble de ses agents et devra s'assurer de leur bonne compréhension des règles.

Tous les métiers et fonctions transverses sont concernés par la mise en œuvre des règles de diffusion des informations confidentielles PGIC, mais dans des proportions variables. Pour le périmètre de la DG SNCF RESEAU IDF, c'est le métier Accès au Réseau qui est le plus concerné.

Pour le domaine Circulation IDF, cela concerne les DET des 5 EIC ainsi que les dirigeants des BHR / BHL et les CRNE (Correspondant Rail Network Europe).

L'Entreprise prend très au sérieux les procédures en place car elle se sait très observée par l'ARAFER et doit donc agir dans un cadre législatif très contraignant. En effet, elle doit rendre compte à l'ARAFER de la mise en œuvre effective du PGIC au plus tard le 31 mars 2018.

Que se passe-t-il si l'agent refuse de signer le PGIC ?

Si un agent refuse de signer, un risque de suspicion va planer sur lui.

Après avoir posé la question avec insistance sur les sanctions possibles en cas de refus, la Direction a reconnu à demi-mot que rien n'est prévu à ce jour pour l'y obliger et encore moins pour le sanctionner.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, nous sommes entrés dans une phase « d'ère judiciaire » où l'agent est considéré de facto comme coupable de détenir des informations confidentielles susceptibles de favoriser la concurrence.

En clair, l'agent ne bénéficie pas de la présomption d'innocence, mais de la « présomption de culpabilité » par rapport à ses connaissances d'informations sensibles.

Pour bien faire prendre conscience du risque juridique, une simple information dispensée à l'agent n'est pas à la hauteur des enjeux !

L'UNSA-Ferroviaire a défendu le principe d'une formation digne de ce nom sur ce sujet sensible, car l'agent devra bien comprendre qu'il peut être puni par la Loi.

En effet, la divulgation d'informations confidentielles PGIC vers une EF peut être sanctionnée pénalement selon l'article 226-13 du code pénal d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ! Enfin, en cas de refus de signature, il existe aussi un risque d'être « oublié » au moment des notations !

Un agent de SNCF RESEAU qui souhaite réorienter sa carrière en changeant d'EPIC doit faire une demande au Président de SNCF RESEAU, M. Patrick Jantet.

Celui-ci a donné délégation à M. Alain Quinet, Directeur Général Délégué (DGD) pour signer tout acte lié à l'exercice des missions prévues à l'article 8 du décret n°2015-139 du 10 février 2015, relatives aux situations de saisine de la Commission de Déontologie du système ferroviaire.

L'agent doit alors constituer un dossier très complet comportant les éléments suivants :

- une lettre informant du projet de mobilité adressée au DGD de SNCF RESEAU,
- un Curriculum Vitae,
- un descriptif de son poste actuel avec ses missions,
- un descriptif de son futur poste avec ses nouvelles missions,
- la note d'analyse produite par la Direction Juridique et de la Conformité de SNCF RESEAU.

Au cours de cette démarche, l'agent est aidé par la Direction Juridique de l'Entreprise qui élabore avec méthode un dossier complet comportant un argumentaire précis démontrant le fait que même si l'agent a eu connaissance d'informations confidentielles, celles-ci sont généralement tombées dans le domaine public ou alors ne confère-

raient aucun avantage substantiel à l'EF, tant les nouvelles missions exercées seront différentes.

Ensuite, l'agent doit recevoir une convocation lui indiquant que sous un mois, son dossier sera examiné en séance par les membres de la Commission de Déontologie. Dans le cas contraire, sa mutation sera considérée comme acceptée.

Pour sa demande, l'UNSA-Ferroviaire recommande à l'agent d'être présent le jour de son audition afin de présenter oralement son dossier de mutation et répondre aux questions qui pourraient lui être posées.

► COMPOSITION DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

Les membres siégeant dans cette commission ont été nommés par décret ministériel inscrit au JORF n°0085.

Représentants du Personnel : l'arrêté du 03 avril 2017 modifiant l'arrêté du 07 avril 2016 portant sur la nomination à la commission de déontologie du système ferroviaire a enfin validé le remplacement de M. Didier Borgeaud (parti à la retraite) par M. Pascal Schmitt (EIC Lorraine-Champagne-Ardenne, élu UNSA-Ferroviaire au CE Circulation), suppléé par M. Christian Pretat (Secrétaire Fédéral UNSA-Ferroviaire, élu CE Réseau IdF).

L'UNSA-Ferroviaire est la seule Organisation Syndicale à représenter le personnel dans cette instance, suite aux résultats des élections professionnelles.

Cette Commission n'est pas composée que de cheminots, mais aussi de diverses personnalités ayant une connaissance du monde ferroviaire.

Comme dans un tribunal, chacun a « sa propre perception » de la notion d'informations confidentielles concernant le risque à avantager telle EF par rapport à la concurrence en cours ou à venir.

“ *L'agent doit recevoir une convocation lui indiquant que sous un mois, son dossier sera examiné en séance par les membres de la Commission de Déontologie. Dans le cas contraire, sa mutation sera considérée comme acceptée.* ”

Les deux Représentants du Personnel cités plus hauts ne peuvent malheureusement pas être présents en même temps sur une réunion puisque le règlement stipule que seul un des deux peut y siéger.

Ce type de Commission n'est pas comparable aux instances DP dans l'Entreprise où peuvent siéger les Titulaires et les Suppléants en même temps.

► ANALYSE DES PROJETS DE MOBILITÉS

Sans faire référence à des situations de mutation réelle d'agents, puisque les dossiers étudiés par les membres siégeant dans cette Commission relèvent de la confidentialité, il s'agit de comprendre à travers trois cas d'école quelles sont les mobilités susceptibles de présenter un risque :

- un agent de SNCF RESEAU chargé de traiter des demandes d'attribution de sillon d'une EF Fret « A » pour l'Horaire De Service (HDS) 2018 (entre décembre 2016 et avril 2017) et qui souhaite rejoindre une EF Fret « B » en juin 2017 (avant la publication de l'HDS 2018 en septembre 2017),
- un agent de SNCF RESEAU ayant eu à connaître des plans de transport d'une EF Voyageurs international « A » sur les trois prochaines années et qui souhaite rejoindre une EF Voyageurs international « B »,
- un agent de SNCF RESEAU chargé de travailler sur le projet de tarification non public et qui souhaiterait rejoindre une Entreprise Ferroviaire (EF) Fret ou voyageurs international.

Dans les différentes études de mutation d'agent, il s'agit de bien maîtriser les dates d'ouverture à la concurrence effective ou à venir car cela aura un impact sur la décision finale de la Commission de Déontologie. N.B. Il faut savoir qu'une fois qu'un avis est rendu par la Commission, celui-ci est définitif. Il n'y a pas de recours possible pour faire changer cette décision !

► CHRONOLOGIE SUR L'ARRIVÉE DE LA CONCURRENCE DANS LE DOMAINE FERROVIAIRE

FRET :

En droit, l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de fret en France s'est faite en 2 étapes :

- 7 mars 2003 : ouverture du transport international de fret avec une première circulation en juin 2005.
- 31 mars 2006 : ouverture du transport intérieur de fret, complétant ainsi l'ouverture du marché du fret.

L'ouverture en droit a été suivie dans les faits :

- 17 février 2004 : Europorte 2, une filiale d'Eurotunnel, est la première entreprise ferroviaire indépendante de SNCF à obtenir une licence ferroviaire, nécessaire pour exploiter des services de transport de fret en France.
- 13 juin 2005 : CFTA, une filiale de Veolia, est la première entreprise ferroviaire à circuler sur le réseau ferré national indépendamment de la SNCF (depuis sa création en 1938). Début 2012, les entreprises ferroviaires concurrentes de Fret SNCF assurent 20 % du transport ferroviaire de marchandises en France.

VOYAGE :

Comme dans le transport de marchandises, l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs en France se réalise en plusieurs étapes :

- 13 décembre 2009 : ouverture du transport international de voyageurs, avec possibilité de cabotage.
- Le transport intérieur de voyageurs n'est pas encore ouvert à la concurrence. À ce jour, seule la compagnie THELLO propose ses services aux voyageurs. Il s'agit de trains de nuit entre Paris et Venise ainsi que de trains de jour entre Marseille et Milan.



L'ouverture à la concurrence du transport intérieur fait l'objet de nombreuses discussions. La ministre de l'écologie et des transports du gouvernement Fillon, Nathalie Kosciusko-Morizet, avait annoncé une expérimentation dès 2014 de l'ouverture du transport régional, sans donner de calendrier pour les services à grande vitesse.

En 2012, le ministre socialiste Frédéric Cuvillier, annonce que le transport intérieur ne sera pas ouvert à la concurrence avant 2019, date butoir fixée par l'Union Européenne.

TRANSPORTS PARISIENS :

La loi no 2009-1503 du 08 décembre 2009 prévoit un calendrier spécifique pour l'ouverture à la concurrence des services franciliens de transport ferroviaire (RER, Transilien, et RER de la RATP), en prévoyant le maintien des monopoles de la SNCF et de la RATP jusqu'au 31 décembre 2039.

TER et TGV :

Si le dernier moment est attendu, l'ouverture à la concurrence est prévue fin 2019 pour les lignes régionales de type trains régionaux et fin 2021 pour les lignes à grande vitesse (Trains à Grande Vitesse). Toutefois, le président de la SNCF, Guillaume Pépy, souhaite une ouverture à la concurrence qui commence rapidement par une période d'expérimentation qui pourrait se dérouler sur la période 2017-2019. Il souhaite se positionner sur le low cost et sur l'environnement, en évitant notamment de faire de l'avion. Les offres existantes Ouigo (TGV), OuiCar (voiture) et Ouibus (autocar) pourraient ainsi être complétées par des offres Intercités ou TER.

➤ ENJEUX SOCIAUX LIÉS À LA MOBILITÉ D'UN AGENT

La saisine de la Commission de Déontologie répondant à une obligation légale en matière

d'informations confidentielles, il apparaît difficile de s'y opposer.

Cependant, celle-ci ne doit pas être un frein à l'évolution de carrière d'un agent.

En effet, la mobilité repose sur une base juridique forte puisqu'elle est inscrite dans la Loi. Pour rappel, l'article L2101-2 du code des transports prévoit dans son alinéa 2 que :

« Sans discrimination liée à son statut d'emploi ou leur origine professionnelle, les salariés de SNCF, de SNCF RESEAU et de SNCF MOBILITES peuvent occuper tout emploi ouvert dans l'un des établissements publics constituant le Groupe Public Ferroviaire (GPF) avec continuité de leur contrat de travail, ou dans leurs filiales. »

➤ CONSÉQUENCES EN CAS D'AVIS DÉFAVORABLES RENDUS PAR LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

Dans son cahier d'orientation syndicale revendicatif, l'UNSA-Ferroviaire a toujours milité pour que l'Entreprise mette et maintienne les moyens de formations afin de garantir des passerelles entre les différents EPICs.

Force est de constater que la situation concernant les demandes de mutations entre les différents EPICs va s'apparenter à un « pont de singe » difficile à traverser.

En effet, les restructurations des bureaux horaires (entre autres) auront des impacts sur les effectifs qui seront réduits et qui obligeront les agents à effectuer une mobilité soit au sein de RESEAU ou soit vers un autre EF.

La saisine de la Commission de Déontologie sera obligatoire pour le dernier cas. Une décision négative aura des conséquences néfastes à la fois pour l'agent et pour le Gestionnaire d'Infrastructure.

L'agent va penser que sa spécialité professionnelle vécue est handicapante, ce qui rendra sa réorientation professionnelle peu évidente dans un contexte hyperspécialisé.

“ Dans son cahier d'orientation syndicale revendicatif, l'UNSA-Ferroviaire a toujours milité pour que l'Entreprise mette et maintienne les moyens de formations afin de garantir des passerelles entre les différents EPICs. ”

Grande sera la tentation de ne pas prévenir le Président du CA de SNCF RESEAU de son souhait d'évolution professionnelle.

Pour le Gestionnaire d'Infrastructure, il y aura un risque de sclérose des mouvements sur les postes actuels. Le personnel sera démotivé de rester en vase clos, puisque la mutation sera impossible.

L'UNSA-Ferroviaire considère que des difficultés de recruter sur ce type de métiers risquent de se poser, ce qui engendrera une perte d'attractivité des postes de chargés de missions et de répartition de capacités et de tarification au sein de SNCF RESEAU.

➤ CONCLUSION

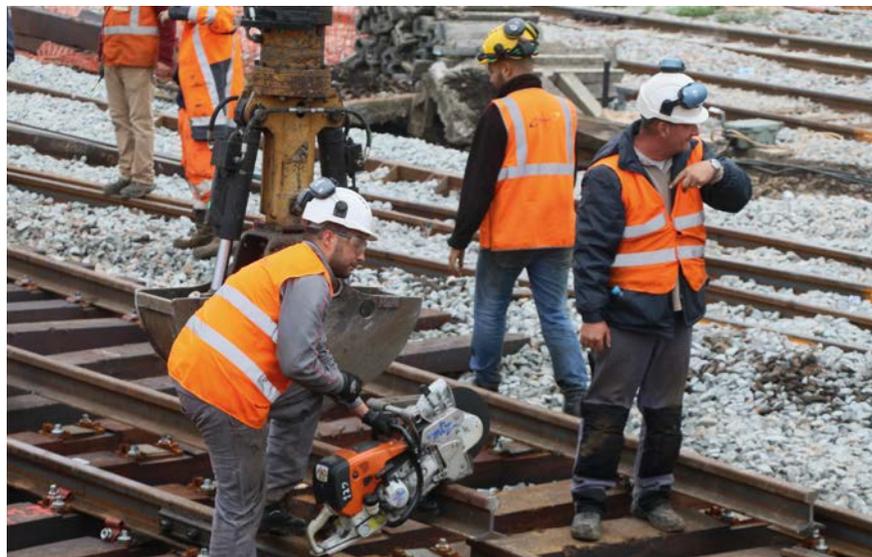
L'UNSA-Ferroviaire note que l'Entreprise poursuit sa démarche de productivité dans ses services. La conséquence sera importante pour les agents de SNCF RESEAU qui voudront évoluer en changeant d'EPIC.

La saisine de la Commission de Déontologie sera alors nécessaire. Il faut donner toutes les garanties que les Informations Confidentielles en leur possession ne donneront pas un avantage substantiel à la future Entreprise Ferroviaire, par rapport à la concurrence.

L'UNSA-Ferroviaire fait remarquer que les conséquences pénales en cas de divulgation d'informations ne sont pas à prendre à la légère !

L'UNSA-Ferroviaire déplore cet acharnement juridique contre les cheminots, même s'il s'agit de l'application de la Loi.

A contrario, il est étonnant que l'Entreprise ne soit pas sanctionnée quand elle fait appel à la sous-traitance et qu'elle divulgue elle-même sur la place publique des documents techniques issus du savoir-faire cheminot...



La SNCF a 80 ans !



➤ **LA SNCF EST NÉE LE 31 AOUT 1937 DE LA FUSION DE CINQ COMPAGNIES DE CHEMIN DE FER. LA SNCF EST ALORS UNE SOCIÉTÉ ANONYME MIXTE RÉGIE PAR LE CODE DU COMMERCE. EN 1982 A ÉTÉ PROMULGUÉE LA LOI D'ORIENTATION DES TRANSPORTS INTÉRIEURS QUI A TRANSFORMÉ LA SNCF EN ÉTABLISSEMENT PUBLIC À CARACTÈRE INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (EPIC). PUIS EN 2002, LES RÉGIONS SONT DEVENUES AUTORITÉS ORGANISATRICES DE TRANSPORTS POUR LES TER.**

Le 1^{er} janvier 2015 est entrée en vigueur la loi portant réforme ferroviaire, avec la création de trois EPIC : SNCF EPIC de tête, SNCF Mobilités et SNCF Réseau. SNCF Réseau est désormais composé de quatre « Métiers » : Accès au Réseau, Circulation, Maintenance et Travaux, Ingénierie et Projets.

Au fil des vingt-cinq dernières années, le trafic s'est considérablement développé. Parallèlement l'Etat a imposé la construction de lignes LGV qui ont constitué pour la SNCF une dette de plusieurs dizaines de milliards. La SNCF a été contrainte financièrement de réduire, à partir des années 1990, ses dépenses de maintenance du réseau existant. Désormais l'Etat autorise SNCF Réseau à investir de façon massive pour rénover le réseau de lignes classiques. Pour ce faire, SNCF Réseau continue d'emprunter, notamment au travers d'obligations vertes, ce qui ne fera qu'accroître encore la dette. Aussi, pour cet anniversaire, la santé financière de SNCF est bien dégradée.

L'UNSA-Ferroviaire considère aujourd'hui que la dette des LGV est celle de l'Etat, pas celle des cheminots. Elle résulte des investissements que les pouvoirs publics ont fait supporter à l'entreprise. Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'Etat et les Conseils Régionaux continuent d'imposer leurs stratégies propres, alors que le Groupe Public Ferroviaire aurait besoin d'une gouvernance forte défendant vraiment ses intérêts.

➤ LE MANIFESTE DU GROUPE SNCF POUR LA MIXITÉ

Lundi 3 juillet, les 33 membres du directoire élargi ont signé le Manifeste du groupe SNCF pour la Mixité, qui s'articule autour de trois grands axes :

- 1/ Changer les mentalités et développer une culture managériale inclusive pour prévenir les discriminations.
- 2/ Recruter des femmes.
- 3/ Garantir à toutes et à tous l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.

La recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un vecteur de progrès social.

L'UNSA-Ferroviaire, qui a la présidence de la commission égalité professionnelle du CE SNCF Réseau Maintenance et Travaux, soutient ce manifeste, mais rappelle qu'au-delà des mots, il faut que la Direction Maintenance et Travaux s'impose des objectifs de résultats, et que par ailleurs des solutions soient vraiment trouvées pour se doter de sanitaires mobiles sur les chantiers.

➤ ÉCHOS DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT MAINTENANCE ET TRAVAUX

Consultation sur les orientations stratégiques de formation

Avec les réductions de recrutement et les restrictions budgétaires opérées depuis 15 ans, le groupe ferroviaire a laissé son appareil de formation se dégrader. Les écoles n'arrivent plus à assurer les formations demandées et les établissements se tournent vers les centres de formation privés. En 2016, il est statistiquement constaté **une augmentation de 19 % du nombre de stagiaires formés par un organisme extérieur**. En 2016, il est aussi statistiquement constaté une augmentation de 29 % du nombre de stagiaires formés en établissement (en salle) et une baisse de 20 % du nombre de stagiaires formés en centre de formation. C'est un virage important dans la façon de former le personnel. Cette hausse des formations en établissement s'inscrit également dans une progression des formations de perfectionnement.

L'UNSA-Ferroviaire pense que la formation en école SNCF reste le moyen le plus efficace et le plus légal pour former le personnel. Nous craignons que soient imputées en établissement toutes sortes





d'actions, notamment des actions de simple information, ne répondant pas toujours aux critères légaux de conception et de réalisation de formation.

Depuis presque deux ans, le responsable du département national MT RH Formation est sensé organiser le renouveau de son service, à travers 6 thèmes de travail :

- Conduite du changement (moins de cours magistraux, plus de coaching),
- Désengorger l'Île de France,
- Refonte des méthodes et contenus des formations avec un développement des cours théoriques à distance, et plus d'encadrement dans les mises en pratiques,
- Améliorer la coordination des établissements pour mieux ajuster l'appareil de formation,
- Centraliser les lieux de formation (passer de 22 à 3 ou 4 centres de formation),
- Gestion des emplois de formateurs.

Le constat fait par l'UNSA-Ferroviaire, est sévère : les centres de formation sont saturés, les formateurs sont déprimés, sans perspectives et pas assez nombreux, le volume des formations externalisées a augmenté en 2016. L'UNSA-Ferroviaire a voté contre le bilan 2016 et contre les orientations pour les années à venir. L'UNSA-Ferroviaire s'interroge vraiment sur le mode de management et sur le pilotage hasardeux du département Formation, qui semble déconnecté des besoins réels. Même si Matthieu Chabanel, Président du CE, assure que le Métier M&T a besoin de se doter d'un outil de formation interne performant, c'est à se demander si les méthodes maladroites et inappropriées du Responsable du Département Formation, conjuguées aux énormes restrictions budgétaires, ne sont pas en train de tout casser ! Comme le prévoit le code du travail, l'UNSA-Ferroviaire a proposé les orientations alternatives suivantes :

- clarification au plus vite des projets de

- restructuration des centres de formation, et annonce des décisions,
- maintien de centres de formation en nombre suffisant pour satisfaire les besoins et réinternaliser les formations,
- modernisation des centres, et recrutement de formateurs en plus grand nombre, avec de réelles mesures incitatives,
- réactivation d'un pilotage des établissements sur la formation de leurs personnels,
- fin de l'externalisation des formations « cœur de métier » techniques et sécurité.

➤ RÉSULTATS FINANCIERS PREMIER SEMESTRE 2017

Les résultats du premier semestre 2017 du groupe SNCF montrent une reprise de toutes les activités, voyageurs comme marchandises, en France comme à l'international.

Le trafic TGV France est en croissance de 8,4%. Côté TER, le nombre de voyageurs a augmenté de 4,7%. Quant au trafic d'Intercités, il enregistre 4,2% de hausse. Plus de 400 millions d'euros de gains de productivité ont été enregistrés depuis début 2017, grâce à

la poursuite du plan de performance transverse, du plan industriel de SNCF Réseau et du plan industriel et commercial de SNCF Mobilités. Cela représente plus de 60 % de l'objectif annuel 2017.

L'UNSA-Ferroviaire se réjouit de ces bons résultats mais ne comprend absolument pas pourquoi l'Entreprise ne procède pas à une augmentation générale des salaires, afin de témoigner un peu de reconnaissance à son personnel, et partager avec lui ce bon résultat économique.

➤ ÉCHOS DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT MAINTENANCE ET TRAVAUX (SUITE)

Grands départs et grosse pagaille à Montparnasse

Le week-end du 30 juillet a contribué à stigmatiser une nouvelle fois le groupe public ferroviaire. Un défaut dans le poste de Vanves a limité le trafic des trains au départ de la gare Montparnasse.

Des travaux d'extension dans le cadre de la mise en service des nouvelles lignes à grande vitesse vers Rennes et Bordeaux avaient été faits quelques semaines avant, puisqu'une montée en puissance était nécessaire afin d'assurer ces nouveaux itinéraires. C'est un défaut dans les travaux qui est à l'origine de la panne : il y a eu le mélange de deux courants, télécom et signalisation.

Le problème est que le rapport produit par le Groupe Public Ferroviaire n'indique pas les causes les plus en amont de l'incident. Le rapport ne précise pas qui est intervenu lors des travaux et comment.

Une des recommandations énoncées pour le Métier M&T est de bien mettre en place à l'avenir, une coordination plus serrée entre les équipes travaux et les équipes de



maintenance, et d'améliorer la traçabilité des travaux.

Le Président du CE a indiqué qu'un rapport technique complémentaire est attendu pour comprendre d'où est venu le problème de mélange des courants télécom et signalisation.

Dans cette affaire, l'UNSA-Ferroviaire souligne le professionnalisme des équipes de SNCF Réseau qui ont œuvré en nombre pour rechercher le défaut.

Cet incident aux fortes conséquences pour les voyageurs a encore une fois démontré la conscience professionnelle des cheminots et leur savoir-faire. Ce lourd incident doit aussi démontrer que SNCF Réseau ne peut se passer des cheminots expérimentés.

Projet de groupe en préparation

La Direction du Groupe Public Ferroviaire prépare un projet d'entreprise fédérateur. Vouloir fédérer les savoir-faire des 250 000 salariés permettra de resserrer les liens entre EPIC, mais l'UNSA-Ferroviaire considère néanmoins que ce projet semble a priori trop exclusivement axé sur les prestations au service des clients de l'Entreprise Ferroviaire de transport, et que les questions posées en ligne ont pu frustrer et désintéresser bon nombre de salariés de SNCF Réseau. L'UNSA-Ferroviaire a noté que les salariés estiment dans les questionnaires que le combat le plus difficile pour les cinq prochaines années sera de réduire les coûts pour faire baisser nos prix. Cela démontre clairement que les salariés n'en peuvent plus des efforts de productivité accomplis depuis plusieurs décennies. Trop, c'est trop. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est urgent que la Direction prenne un peu de recul, qu'elle écoute les élus, et que dans le cadre de ce projet de groupe, elle change la politique de M&T.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, si les organisations sont la base de la robustesse et de l'efficacité, il est important de chercher à développer l'engagement du personnel au service de l'Entreprise, en recrutant davantage, en développant les compétences et la reconnaissance vis-à-vis du personnel.

Plan de Gestion des Informations Confidentielles

L'article 6 du décret n°2015-139 prévoit que chaque agent de SNCF Réseau atteste qu'ont été portées à sa connaissance les règles de confidentialité et la liste des informations confidentielles (capacités travaux, régularité, incidents/accidents sur le réseau) à ne pas divulguer aux autres entreprises ferroviaires de Transport.

LE SAVIEZ-VOUS ?

■ Abrogation RH 00942 sur le télétravail

La préconisation RH 00942 sur le télétravail a été abrogée dans l'été.

Le Dispositif repose maintenant sur l'accord collectif relatif à la mise en place du télétravail au sein du GPF, négocié puis signé par l'UNSA-Ferroviaire le 7 juillet 2017.

Le travail à distance s'appuie donc désormais sur un texte d'un niveau plus élevé et plus robuste. Nous rappelons que le télétravail, alterné avec du travail sur le Lieu Principal d'Affectation, est accessible maintenant sous deux formes, à domicile et dans les bureaux partagés du GPF.

L'UNSA-Ferroviaire tient l'accord à votre disposition (disponible également sur intranet, dans « mon intranet » puis Espace RH puis accords collectifs).



■ Inaptitude et reclassement

Le texte RH 00360 « Inaptitude et reclassement » a été réédité au 1er juillet 2017. C'est désormais un principe selon le nouveau classement des natures de textes réglementaires. Le nouveau texte introduit notamment l'obligation légale de consultation des DP sur la proposition de poste de reclassement (loi travail de 2016).

■ Accord de branche ferroviaire

L'UNSA-Ferroviaire a signé le 7 juillet l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire. Les signataires ont retenu cinq orientations prioritaires : assurer un haut niveau de sécurité, garantir l'employabilité et sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche, assurer la sûreté des personnes et des biens, développer les innovations majeures liées aux nouvelles technologies, professionnaliser le management et la conduite du changement. L'accord incite par ailleurs les entreprises de la branche à développer la formation initiale en alternance.

■ Ordonnances gouvernementales modifiant le code du travail

La première lecture des projets d'ordonnances Macron (parus le 31 août 2017) nous annonce la suppression des Instances Représentatives du Personnel DP, CHSCT et Comités d'Entreprise actuels.

Serait créée une Instance Unique appelée « Comité Social et Economique », avec personnalité civile pour agir en justice.

Pour une entreprise comme la nôtre, ce comité serait décliné en plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement et en un comité social et économique central d'Entreprise, avec des mandats de 4 ans.

Une simple Commission Santé-Sécurité-Conditions-de-Travail sans personnalité civile, serait créée au sein des comités sociaux et économiques.

Sous couvert d'un accord d'entreprise, pourraient aussi être instaurés des « représentants de proximité ».

Pour l'UNSA-Ferroviaire, ces dispositions constituent une régression sociale. Elles diminueront la capacité des élus du personnel à exercer pleinement leur rôle de défense des salariés, car elles s'accompagneront d'une baisse probable des moyens, d'une réduction des possibilités de recours à expertise, et d'un éloignement des élus par rapport aux salariés.

Le process semble accompagné d'un formalisme excessif, mais il est légal. Il sera repris dans le texte RRG 21013.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est regrettable que de telles mesures ne soient pas aussi prises pour éviter la fuite de données et de textes vers nos nouveaux concurrents gestionnaires de l'infrastructure que sont OPERE (LGV Bretagne), MESEA (LGV Sud

Atlantique), OCVIA (Contournement Nîmes-Montpellier) !

L'UNSA-Ferroviaire, créateur de lien social, vous informe et travaille à votre service.

Par Didier MATHIS ■

UN BUDGET QUI MAINTIENT LE MATÉRIEL SUR SA VOIE DE GARAGE, LE CONDAMNANT INEXORABLEMENT

Budget 2017

➤ **SUR LE BUDGET 2017, LA DIRECTION RECONDUIT LES MÊMES DISPOSITIONS : BAISSÉ DES EFFECTIFS ET DES INVESTISSEMENTS, AFFICHANT AINSI LA VOLONTÉ FORTE DE CONDAMNER SON ACTIVITÉ ET DE FACILITER SA REPRISE PAR LA CONCURRENCE.**

➤ **LES MÊMES RECETTES CONDUIRONT UNE FOIS DE PLUS AUX MÊMES RÉSULTATS**

Globalement, les fondamentaux de la maintenance continueront à ne pas être totalement respectés. Actuellement, le constat de nos prestations est accablant. Nos clients sont très mécontents. Cette lassitude, généralisée, n'est pas une vue de l'esprit, ni pour nos clients, ni pour les Cheminot(e)s. De trop nombreux indicateurs confortent leurs analyses. D'ailleurs, un nouveau rapport paru en juillet (« À la reconquête de la robustesse des services ferroviaires », Rapport établi par le Comité international d'experts ferroviaires composé de Jacques Damas, Noël De Saint-Pulgent, Bruno Gazeau, Vince Lucas, Yves Putallaz, Yves Ramette et Alain Thauvette, rendu le 7 Juillet 2017) met en exergue nos lacunes, et notamment la forte baisse de compétences du personnel : « Depuis une vingtaine d'années, les évolutions institutionnelles du paysage ferroviaire ont entraîné une perte progressive des compétences Système et Ingénierie d'exploitation, des chefs de projets, des managers et de leurs équipes de production. Des dispositifs de formation existent mais ils ne sont pas à la hauteur des besoins ».

Certes, une entreprise, quel que soit son type de production, se doit de produire au prix le plus juste, mais avec le souci constant d'assurer d'une part les prestations attendues par les clients, et d'autre part d'améliorer les conditions de travail, ainsi



que le climat social. Or depuis maintenant plusieurs années, seul l'aspect coûts est pris en considération.

Alors que la concurrence, déjà présente pour le Fret, arrive très prochainement pour le transport des voyageurs TER et TGV, la Direction du Matériel, de par sa gestion catastrophique de la qualité de service, permet le renforcement et l'arrivée de concurrents sur son marché. Il est en effet difficile de croire que les clients ne se détourneront pas d'une entreprise incapable d'assurer les prestations contractuelles. Si à ce jour les Autorités Organisatrices ont renouvelé les Conventions Régionales avec la SNCF, elles l'ont fait parce que les directives européennes ne permettaient pas de faire autrement. Cependant certaines Régions (4 nationales), précisent clairement leur volonté d'expérimenter la concurrence à partir de 2020, voire avant si le gouvernement leur en laisse le loisir !

Quelle sera définitivement leur position quand la loi portant sur la Concurrence Ferroviaire sera définitivement adoptée ?

Afin de prendre de la hauteur, l'UNSA-Ferroviaire a décidé d'établir un comparatif entre le budget 2007 et le budget 2017. Ce comparatif, permettant d'établir un constat sur 10 années, démontre que des changements qui paraissent anodins, marginaux ou peu importants d'une année à l'autre, sont au contraire avec le cumul des années, socialement gravissimes !

La comparaison des effectifs entre 2007 et 2017 est particulièrement édifiante. Les baisses annuelles d'effectifs paraissent souvent peu importantes. Mais cumulées sur une décennie, elles sont vraiment impressionnantes ! Et à cela viennent s'ajouter les problèmes liés aux choix et difficultés entretenus, des recrutements.

	Effectifs 2007	Effectifs 2017	Variations
Etablissements	23 488	20244	- 3244
Echelon régional	68	20	- 48
Direction MT	941	1154	+ 213
Total Domaine M	24 547	21418	- 3129

► ORIGINE RECRUTEMENT 2016

(tableau ci-contre)

Pour l'année 2016, 43 % des recrutements ont été faits hors statut. Quant à l'encadrement, le taux passe à 72 %. S'il y avait toujours eu quelques agents CDI (RH 00254), ce type de recrutement était très marginal. Depuis quelques années, ces recrutements se sont généralisés. Le Domaine Matériel compte à ce jour plus de 2100 agents en CDI, contre moins de 300 en 2007.

Finalement, si nous cumulons la baisse d'embauches réalisées en CDI et non plus au statut, nous approchons d'une perte de 5000 agents au cadre permanent.

L'UNSA-Ferroviaire à souvenir des annonces prévisionnelles que nous avait fait oralement le Président Gallois début 2005 :

- les nouvelles embauches se feraient de moins en moins au statut,
- les agents au statut ayant le moins d'ancienneté basculeraient vers des CDI.

Les hommes politiques actuellement en place, souhaitent supprimer les régimes spéciaux ; ils semblent aujourd'hui redéployer cette approche. Quel sera leur niveau de brutalité dans cette mise en œuvre ?

Evidemment, les conséquences sociales sont déjà ou seront encore humainement dramatiques :

- panne de l'ascenseur social pour les avancements en grade,
- pertes de compétences,
- augmentation du déséquilibre actifs/retraités,
- les agents en CDI, qui ne sont pas protégés par le statut, risquant notamment de devenir des licenciés économiques en cas de perte de conventions régionales, ...

Revenons à ce budget 2017 ; l'Entreprise l'a établi en déclinant sa recherche autour de six axes majeurs :

- faire progresser la culture Sécurité et la maîtrise des risques,
- poursuivre le déploiement du schéma industriel,
- finaliser les transferts de PRM entre Technicentres Industriels,
- déployer le programme « Usine du Futur »,
- transformer son ingénierie pour la rendre encore plus performante,
- poursuivre son plan de réduction des frais de structure à l'horizon 2020 pour s'adapter à la forte baisse de charge industrielle.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, TOUS LES ANS, la Direction du Matériel se fixe les mêmes objectifs, propose les mêmes remèdes, toujours justifiés en phrases grandiloquentes. Malheureusement les mêmes solutions conduisant toujours aux mêmes conséquences, les fondamentaux de la

	Cadre permanent	CDI	Pourcentage
Exécution	368	149	40 %
Maitrise	116	35	30 %
Cadres	89	64	72 %
Total	573	248	43 %

maintenance seront encore moins respectés, entraînant :

- une augmentation des pannes et des incidents,
- un confort à la baisse,
- un accroissement des risques « Sécurité Des Circulations »,
- des délais d'interventions non respectés,
- un manque de disponibilité du matériel,
- une perte des compétences,
- une démotivation du personnel,
- une perte des repères de gestion.

Les années se suivent et se ressemblent en termes de remèdes, mais ne se ressemblent pas au vu des régressions constatées.

L'UNSA-Ferroviaire dénonce un manque d'ambition de la part de la Direction du Matériel en matière d'investissements pour les bâtiments et les installations. Les différentes opérations de maintenance étant de par nature peu ou pas mécanisables, seules de profondes et réelles modernisations des installations permettraient d'obtenir une productivité certaine. **Le Directoire du GPF mettrait-il des freins aux besoins du Domaine M ?**

La Direction du Matériel se décidera-t-elle un jour à pratiquer une productivité intelligente : Combien faudra-t-il de rapports mettant en évidence les pertes de compétences, et donc d'efficacité et de qualité, pour qu'enfin le budget soit suffisamment conséquent afin de permettre une maintenance de qualité correspondant aux attentes des clients ? **Ne manque-t-il pas un véritable industriel au sein de l'équipe Dirigeante du GPF ?**

Le Domaine M, en se séparant des Technicentres de Maintenance devenus des parties intégrées des nouvelles Régions TER Mobilités SNCF, et en ne gardant sous sa coupe que les Technicentres Industriels, n'a plus aujourd'hui toute l'attitude et l'autorité pour se mettre en capacité de faire face à la concurrence.

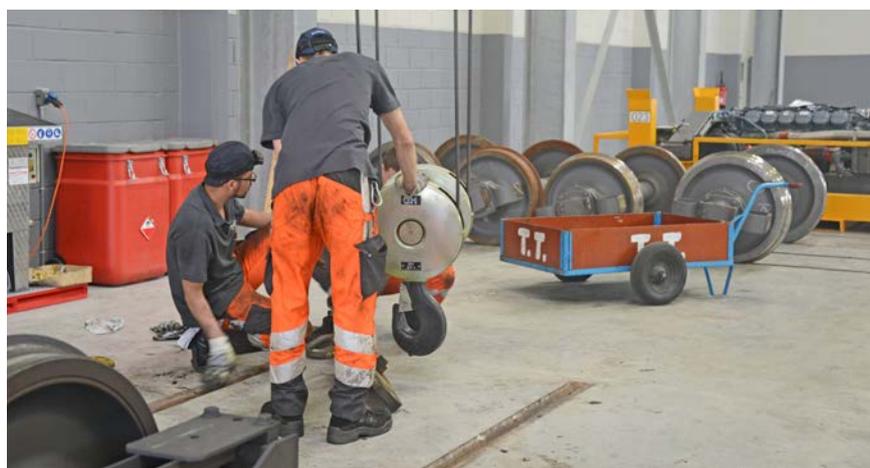
Les potentiels concurrents ont donc droit à une porte grande ouverte, et les Cheminot(e)s du Domaine M vont devoir se démener eux même pour faire face à cette concurrence de plus en plus cautionnée par l'Etat.

Au 1^{er} septembre, le Directeur Industriel du Matériel a été remplacé par le DRH du Domaine M. Comment doit-on à présent imaginer l'avenir du Domaine M sachant que cet ancien DRH a été le précurseur de l'utilisation massive des Intérimaires, ainsi qu'un fervent défenseur de l'embauche massive de CDI, au dépend d'embauches au Statut au sein du Domaine M ?

Quand le poste de DRH au sein de M sera-t-il comblé ? et par qui ? Car à l'instant où cet article est écrit, son nom n'est pas connu, quelle vision cette nouvelle équipe aura-t-elle vis-à-vis des réels besoins du Domaine ?

Tempus narrabo
le temps nous dira.

Par Philippe DUME Secrétaire Fédéral Matériel
Bernard MICHON, Frédéric DELBAR
et Benjamin RASSART ■



Matériel

Facilités Essentielles : Vers des difficultés Essentielles !

➤ **AU DÉBUT DE L'ÉTÉ, SUITE AU QUATRIÈME PAQUET FERROVIAIRE, LES SÉNATEURS MAUREY ET NEGRE ONT FAIT PARAÎTRE UNE NOTE DE SYNTHÈSE PRÉSENTANT LES PRINCIPALES ORIENTATIONS DE LOIS QU'ILS COMPTENT DÉPOSER SUR L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE DES SERVICES FERROVIAIRES DE VOYAGEURS.**

Ils ont notamment déclaré : « *Par ailleurs, il ne suffit pas de proclamer l'ouverture à la concurrence pour qu'elle soit effective, il faut lever toutes les barrières à l'entrée. C'est pourquoi nous regarderons de près comment garantir l'accès de ces entreprises aux matériels roulants et aux ateliers de maintenance* ».

Spécifiquement pour le domaine Matériel, ils affirment « *il s'agira d'être vigilant au niveau législatif et réglementaire ou lors de l'élaboration des appels d'offres pour permettre l'accès indispensable aux ateliers de maintenance et à l'ensemble des facilités essentielles* ».

– Pour l'UNSA-Ferroviaire, le sujet est grave pour l'avenir des agents du Domaine Matériel, qu'ils soient au statut ou hors statut, CDI et CDD. De plus, il nous paraît particulièrement difficile à traiter. En effet, l'accès aux facilités essentielles sera extraordinairement complexe à aborder que ce soit de manière législative ou contractuelle.

– Au travers du retour d'expérience des conventions des opérations de maintenance préventives entre les différents établissements du Domaine Matériel, il nous apparaît déjà, qu'au sein d'une même entreprise, les problèmes sont nombreux, avec notamment :

- une gestion difficile des priorités des rendez-vous maintenance, l'établissement prestataire priorisant souvent la prise en main de ses propres véhicules,
- lors de tensions sur les PRM ou sur les pièces de maintenance, l'établissement prestataire favorisant aussi ses propres véhicules,
- des oublis dans la saisie des opérations de maintenance.

Qu'en sera-t-il demain lorsque deux entreprises différentes, et surtout concurrentes, travailleront alternativement sur le même site en utilisant les mêmes installations ?

Nous avons choisi, à travers un exemple d'utilisation d'une fosse coupée dans un établissement SNCF pour remplacer un bogie, d'illustrer nos propos. Où commencent et où s'arrêtent la notion de facilités essentielles ?

Jusqu'à maintenant, dans tous les écrits abordant la notion de facilités essentielles, seules sont citées les grosses installations, tels les tours en fosse ou les moyens de levage des véhicules ferroviaires.

Or, ne serait-ce que pour remplacer un bogie, il faut utiliser de nombreux autres moyens que la fosse coupée. Il faut assurer notamment :

- la logistique pour accueillir le bogie de remplacement et réexpédier le bogie usagé comme le pont-roulant ou les portiques de levage. Ceux-ci font-ils partie des facilités essentielles ?
- une voie ou un emplacement de stockage. Ces endroits font-ils partie des facilités essentielles ?
- un locotracteur, qui assurera les manœuvres du véhicule en maintenance. Fait-il partie des facilités essentielles ?
- la fourniture des fluides des opérations de maintenance : air comprimé, électricité (pour le soudage, l'éclairage), gaz d'oxycoupage et tous les appareillages nécessaires à la production, stockage, distribution, etc... Ceux-ci font-ils partie des facilités essentielles ?
- pour être en conformité avec le code du travail, les chantiers sont actuellement équipés de chauffage, de points sanitaires, de points aménagés repas. Ces aménagements font-ils partie des facilités essentielles ?
- faudra-t-il contractualiser : le stockage et l'élimination des déchets, le nettoyage de(s) l'installation(s), la maintenance des installations et de l'outillage ?
- comment seront gérées les priorités de maintenance ? Si l'ARAFER doit intervenir pour gérer les conflits de priorité, les trains ne sont pas prêts de rouler !
- Il n'est jamais agréable de se voir déposséder de son travail. Alors comment seront gérés les inévitables conflits entre les personnels ?

A tous ces questionnements viennent s'ajouter toutes les problématiques juridiques sur la définition des réels propriétaires des établissements de maintenance et des terrains



où ils sont construits, avec notamment le flou qui entoure les bâtiments permettant la maintenance, qui n'ont pas été financés, ou en partie seulement subventionnés par les Régions. A cela vient également s'ajouter le doute sur la propriété des équipements de production, qui se trouvent dans ces établissements, en fonction de l'origine de leurs financements.

Alors que nous sommes très proches de l'ouverture à la concurrence, l'UNSA-Ferroviaire constate qu'il reste de nombreux problèmes en suspens.

Nous ne pouvons que déplorer l'attitude trop attentiste, voire passive, de la Direction du Matériel !

En raison du fort impact social, humain, économique, organisationnel, environnemental, sécurité du personnel, sureté du personnel, sécurité des circulations et juridique, l'UNSA-Ferroviaire revendique :

- la mise en place, à la Direction du Matériel, d'un pôle spécialisé pour étudier et trouver des solutions globales à ces problématiques issues d'une même cause,
- la mise en place d'une cellule d'assistance à la Direction juridique de la Direction M,
- la mise en place, dans les établissements de maintenance, d'une cellule de management des problèmes liés à la mise en place des facilités essentielles.

Par Philippe DUMÉ, Bernard MICHON,
Frédéric DELBAR et Benjamin RASSART ■

Interview de Laurent DEGROOTE

► **DANS LE CADRE DE SES ÉCHANGES RÉGULIERS AVEC LES PERSONNALITÉS INSTITUTIONNELLES, L'UNSA-FERROVIAIRE A RÉALISÉ LE 20 JUILLET 2017 UNE INTERVIEW DE LAURENT DEGROOTE, PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE DES CONSEILS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX RÉGIONAUX DE FRANCE ET PRÉSIDENT DU CESER HAUTS DE FRANCE.**

M. RAYMOND ANNALORO ÉTAIT ÉGALEMENT PRÉSENT AU TITRE DE LA PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION «AMÉNAGEMENT DURABLE DES TERRITOIRES» DU CESER HAUTS DE FRANCE.

L'interview se déroula en 5 temps :

- présentation d'un CESER,
- présentation de l'assemblée des CESER de France,
- présentation du CESER Hauts de France,
- échanges sur les sujets d'actualité, de la mobilité et des transports,
- présentation de dossiers UNSA en cours (IKV/PDE et industrialisation du démantèlement des matériels ferroviaires réformés ou obsolètes)

► PRÉSENTATION D'UN CESER

Le CESER (assemblée consultative régionale) apporte l'analyse et l'éclairage des représentants de la société civile régionale sur des thématiques et dossiers d'intérêt régional. Il travaille sur saisines obligatoires ou facultatives du Président du Conseil régional, mais aussi dans le cadre d'auto-saisines sur des sujets stratégiques pour l'avenir de la région (Il y a 13 CESER dans l'hexagone et 9 ultramarins).

Il mène des études et auditions, présente des rapports, émet des avis sur tous sujets relevant de la compétence du Conseil régional ou liés au développement économique, social et environnemental.

Sa mission est d'apporter aux élus du Conseil régional d'abord, mais aussi à l'ensemble des acteurs et décideurs, la vision et l'analyse du monde socioprofessionnel sur les enjeux régionaux : formation professionnelle, lycées, transports, emploi et développement économique, etc.

Contribuant à l'expression de la société civile, le CESER, est composé de représentants de la vie économique, sociale et



culturelle de chaque Région, réparti en 4 collèges :

- ✓ Entreprises et activités professionnelles non salariées
- ✓ Syndicats de salariés,
- ✓ Organismes et associations participant à la vie collective,
- ✓ Personnalités nommées par le préfet de Région.

► PRÉSENTATION DE L'ASSEMBLÉE DES CESER DE FRANCE

Initialement appelée « Assemblée Permanente des Présidents de Conseils Économiques et Sociaux Régionaux »



(A.P.C.E.S.R.), l'Association des Conseils Économiques Sociaux et Environnementaux Régionaux de France (ACESERF) a été fondée en 1992 entre les Présidents de Conseils Économiques Sociaux et Environnementaux Régionaux.

Les objectifs de cette association qui

regroupe les 13 CESER hexagonaux et 9 ultramarins sont :

- ✓ Représenter auprès des pouvoirs publics et du Conseil économique et social national l'institution régionale exprimée à travers les Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux ;
- ✓ Resserrer les liens entre les Présidents des Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux pour améliorer le fonctionnement des assemblées ;
- ✓ Partager les expériences des différents Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux en vue de dégager des solutions communes aux problèmes rencontrés dans les régions ;
- ✓ Effectuer des études prospectives d'intérêt commun ;
- ✓ Promouvoir les travaux des Conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux.

Une base de données commune et un nouveau site internet regrouperont bientôt l'ensemble des travaux et avis.



➤ PRÉSENTATION DU CESER HAUTS DE FRANCE

Suite à la nouvelle cartographie régionale issue de la récente réforme territoriale, les CESER Nord-Pas-de-Calais et Picardie ont fusionné en janvier 2016 pour une période transitoire de 2 ans. Anticipant cette fusion, les 2 CESER avaient entamé un travail collaboratif et constructif plusieurs mois auparavant. Ainsi, un colloque



intitulé « Construire ensemble la nouvelle région » avait permis dès 2015 de poser les bases d'un diagnostic régional partagé. De nombreux sujets furent évoqués (dont la mobilité et les transports), avec comme dénominateurs communs : la construction, la solidarité, l'efficacité et l'identité forte du territoire. Les travaux du CESER s'organisent au sein de 8 commissions avec 21 Groupes de Travail. Au 1^{er} janvier 2018, une nouvelle mandature débutera avec adaptation du nombre de conseillers (passage de 197 à 170). Il est à noter que l'UNSA avec ses 3 conseillers fait alliance avec la CFE-CGC afin de pouvoir constituer un groupe d'expression dans les séances plénières.

➤ ÉCHANGES SUR LES SUJETS D'ACTUALITÉ, DE LA MOBILITÉ ET DES TRANSPORTS

De nombreux sujets d'actualité ont été échangés :

Voies de communication fluviale canal Seine Nord Europe, agrandissement de la

canalisation de l'Oise et interconnexions ferroviaires, barreau ferroviaire Picardie/Roissy, Trains d'Équilibre du Territoire transférés à la région en 2019, Centre Européen d'Essais Ferroviaires sur la commune de Bachant, pôles de compétitivité ferroviaire I trans, industrie ferroviaire régionale et volonté du Président de région d'en faire un pôle mondial d'excellence, fusion des 2 conventions TER, concurrence, gares/distribution des billets, lignes capillaires Fret...

➤ PRÉSENTATION DE DOSSIERS UNSA EN COURS

La délégation UNSA a présenté son projet d'industrialisation de la déconstruction des matériels ferroviaires réformés (modèle innovant et durable pour l'emploi et l'écologie, basé sur une logique d'économie circulaire). Notre dossier IKV/PDE a également été médiatisé, le prix reçu récompensant un engagement fort concernant la réduction des émissions de particules fines, si le projet est déployé par la SNCF. Le Conseil d'État, plus haute juridiction administrative française, ayant enjoint au gouvernement début juillet de prendre toutes les mesures urgentes et nécessaires, afin de réduire la pollution aux particules fines, ces projets sont de nature à atteindre cet objectif.

La délégation UNSA-Ferroviaire remercie M. DEGROOTE et M. ANNALORO pour le temps consacré à cet échange, comme pour leur expérience partagée. La délégation UNSA-Ferroviaire remercie également l'Union Régionale de Lille pour la logistique et l'accueil ayant permis une préparation de cette rencontre, dans les meilleures conditions.



Par La délégation : Sébastien DANIC
Xavier ULRICH et Laurent FAUVIAU ■

L'UR Nièvre poursuit avec succès son développement syndical

➤ **POUR CETTE NOUVELLE SORTIE « DÉVELOPPEMENT SYNDICAL », NOUS AVIONS CHOISI QUELQUES MOIS PLUS TÔT DE NOUS DÉLOCALISER SUR CLERMONT ET DE GRAVIR, AVEC QUELQUES COLLÈGUES DE L'UR, LE PUY DE DÔME VIA LE CHEMIN DES MULETIERS.**

Le 09 Juin dernier, nous sommes partis de Nevers en tout début de matinée, direction l'Auvergne et ses dômes verdoyants.

Les premiers hectomètres du chemin des muletiers se font sous une météo capricieuse, et avec un dénivelé fort impressionnant. Quel panorama dès ces premières minutes d'ascension ! Nous retrouvons un peu plus haut Eric Tur et un autre collègue, pour découvrir au sommet du Puy de Dôme le temple romain, la station recouverte par intermittence par les nuages et ce superbe point de vue que nous offre ce relief.

Pour le déjeuner nous découvrons le panier repas « du terroir » qu'Yves nous avait préparé pour la dizaine de participants que nous étions. Cet instant de convivialité qui m'est cher prend ici tout son sens. Notre petit groupe grandit, s'étoffe, murit. Les échanges entre collègues recentrent le débat et nous font avancer sans nous disperser. Des vocations transparaissent au fil des débats : Conseil des prud'hommes, membre du CHSCT, participation au CER ...

Après cette pause, nous redescendons accompagnés du soleil par le sentier des Chèvres. Les discussions vont bon train, par

petits groupes, par thèmes : La future réforme du code du travail, l'avenir de certaines unités de production avec la mise en place des grandes Régions, mais aussi les mutuelles, nos participations aux différents GTZ et GN, les déplacements à titre privé à l'étranger ... Tous les sujets sont abordés, expliqués et partagés à nouveau dans un autre groupe, avec la vision UNSA que l'on peut donner sur l'actualité et les conseils parfois plus personnels que l'on peut avoir sur les autres thèmes. Ce sera aussi l'occasion pour moi et Simon d'expliquer comment nous préparons une audience, comme celle du 12 Juin où nous avons rencontré Pascal Villard.

Cette journée a été très riche, notamment par la participation de nos 3 récents adhérents. Je me rends compte également que ces sorties en plein air restent un élément clé dans la réussite d'une journée « DS » (Développement Syndical). Loin des tracas du travail, l'esprit devient plus ouvert et plus propice à l'échange et au débat. C'est une constante désormais, et nul doute qu'elle fera partie de notre échappée 2018 !

Par Jérôme JARREAU pour UNSA Nièvre ■



Séminaire de la zone Nord Est

La Zone Nord-Est s'est réunie, dans le cadre de son séminaire de zone dans le gîte « au Steenje » à Bailleul, dans le Nord, du 13 au 16 juin 2017.



L'UR Nord-Pas-de-Calais, organisatrice, a accueilli une trentaine de participants au cœur des monts des Flandres où le soleil a régné en maître pendant tout le séjour.

Frédéric Delbar, Secrétaire Régional de Lille, a ouvert les travaux par un mot d'accueil complété par Denis Menet, Secrétaire Fédéral de la zone Nord-Est, qui a chaleureusement remercié toute l'équipe pour l'organisation logistique ainsi que par Gilles Dontenville pour la préparation de ce séminaire et Didier David pour le choix des activités.

Les UR de la Zone avaient choisi de travailler à partir des résolutions de congrès en se focalisant sur le développement syndical.

Les participants ont été divisés en deux groupes afin de plancher sur :

- Comment mieux accueillir syndicalement les nouveaux embauchés ?
- Comment mieux répondre aux demandes des contractuels qui sont de plus en plus nombreux dans l'Entreprise ?

Les échanges, animés par Sandrine Dumontier et Jean Carl Millet, sans oublier l'aide de Delphine Ledieu, Secrétaire Fédérale en charge du développement syndical, ont été très constructifs dans les deux groupes qui ont d'abord établi un diagnostic de l'état présent et de toutes les difficultés rencontrées. Des actions à mettre en œuvre ont été ensuite proposées, à la fois au niveau des UR, de la Zone, mais aussi au niveau de la Fédération.

À l'issue de ces ateliers, plusieurs informations ont été communiquées :

- Jacques Henri Gilson a présenté l'organisation de la section juridique à la Fédération.
- Christine Salque est intervenue sur les évolutions législatives en droit du travail et implications pour le GPF ainsi que les modifications de la santé suite aux lois El Khomri, Macron et Rebsamen.
- Sébastien Danic a exposé les avantages d'un partenariat avec le groupe « KALIDEA ».
- Enfin, Olivier Wulfaert du groupe ORSEU nous a expliqué les mécanismes et les enjeux de la parité aux prochaines élections d'entreprise.

La convivialité était également au rendez-vous autour des repas en plein air, et de la visite d'un moulin des Flandres authentique et du Mont Cassel.

Un grand merci à tous les participants et intervenants : Les UR s'étant quittées avec la volonté d'une mise en application des mesures prises dès le prochain BZ de septembre.

Par Frédéric DELBAR ■

Rencontre

L'UNSA-Ferroviaire à la rencontre des autres entreprises

➤ **DANS LA NUIT DU 22 AU 23 AOÛT DERNIER UNE VISITE DES CHANTIERS DE RÉNOVATION DES VOIES ENTRE LE PUY-EN-VELAY ET FIRMINY A ÉTÉ RÉALISÉE PAR UNE DÉLÉGATION UNSA. TRAVAUX DONT LE PREMIER FINANCEUR EST LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES (AURA).**

Ces chantiers concernent la rénovation des voies devenue une nécessité absolue pour maintenir un bon niveau de qualité de service et de confort pour les usagers, mais également garantir un bon niveau de fiabilité. La mise en œuvre des travaux consiste à changer la totalité ou une partie des éléments de la voie, à savoir les rails, le ballast et les traverses. Il s'agit, et nous le constatons lors de notre visite, de travaux d'envergure qui ne sont pas des travaux consistant en des méthodes d'entretien classique.

Ces travaux concernent **18 ouvrages d'art, 17 ouvrages en terre, 9 tunnels.**

Ils sont réalisés de façon à limiter au maximum les nuisances sonores tant pour éviter la gêne occasionnée aux riverains que pour répondre aux normes européennes sur le bruit.

Les passages à niveau sont fermés avec des déviations routières mises en place pendant la durée des travaux du **10 avril au 10 décembre 2017.**

30 km de voies seront remis à neuf pour un investissement de 40 millions d'euros. Ce sont des entreprises extérieures comme TSO ou Systra qui interviennent sur ces chantiers.

TSO est une entreprise spécialisée dans la construction, la rénovation et l'entretien des réseaux ferrés et des caténaires. Systra, quant à elle, est spécialisée dans le conseil et l'ingénierie de la conception des infrastructures de transport.

Notre délégation a souhaité aller à la rencontre des salariés travaillant sur ces chantiers pour échanger avec eux sur leurs métiers, leurs contraintes, leur expertise. Nous avons réalisé cette visite de nuit ce qui nous a aidés à mieux mesurer les contraintes. Il nous est apparu essentiel d'avoir cette

démarche nous permettant de mieux appréhender les fonctionnements de la sous-traitance des travaux d'infrastructure par l'Entreprise ; d'être en mesure de mieux comprendre les organisations dans le cas d'opérations d'envergure de ce type ; enfin, d'avoir une vision plus précise des interventions réalisées et des conditions dans lesquelles elles se pratiquent tant d'un point de vue humain que d'un point de vue technique.

Nous avons été accueillis par le responsable du projet. Celui-ci dépend de l'agence de I&P d'Aura. Il nous a présenté le planning des travaux et la complexité de la Co activité des métiers et de la Co activité des différentes entreprises.

Nous avons pu rencontrer et échanger avec le responsable de Systra et de TSO sur ce chantier.

Ils ont été agréablement surpris de voir des responsables syndicaux sur un chantier de ce type, et qui plus est, de nuit.

Lors de nos échanges, nous avons pu présenter l'UNSA-Ferroviaire et expliquer nos valeurs.

Nous avons pu mesurer l'écart social entre les différentes entreprises. Les conventions collectives des entreprises travaillant sur des installations ferroviaires ne sont pas forcément celles du ferroviaire. L'UNSA-Ferroviaire se doit dans ce cadre de travailler et de veiller sur les contrats que la SNCF ou les régions passent sur les rénovations des voies. Nous nous devons d'imposer à toutes les entreprises ferroviaires d'appliquer pour la sécurité et les conditions de travail la nouvelle convention collective ferroviaire afin de ne pas faire du dumping social.

Être en visibilité auprès de ces salariés, leur montrer notre intérêt et si besoin notre appui



en tant qu'organisation syndicale était une de nos motivations principales.

Les explications qui nous ont été données sur les métiers pour être en mesure de mieux comprendre le fonctionnement des outils, avoir une vision élargie de l'ensemble des techniques utilisées afin de nous permettre aujourd'hui de pouvoir proposer à ces salariés notre expertise syndicale et peut être demain les faire adhérer aux valeurs et convictions de l'UNSA.

Les échanges nous ont par ailleurs permis d'évaluer les contraintes et les difficultés de ces métiers et donc, de nous faire une idée plus précise de la plus-value que pourrait avoir notre présence au sein de ces entreprises si nous nous développons.

Dans un contexte en évolution constante, connaître mieux ces entreprises et leur fonctionnement peut nous aider aussi à envisager de façon plus adaptée d'y exporter, pourquoi pas, certaines de nos compétences et de nos expertises internes.

Cette visite a été riche en échanges et en enseignements et il est essentiel pour l'UNSA de renouveler de manière régulière ce type de démarche vertueuse et constructive.

Par Benjamin RASSART et Benoit VIENNE ■

LE BILLET DU PRÉSIDENT DE L'UFR



Eric TOURNEBOEUF ■

En attendant des jours meilleurs

Meilleurs

► **IL Y A QUELQUES JOURS, J'ÉCOUTAIS LUC BERILLE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNSA, NOUS FAIRE PART DE SON APPRÉCIATION SUR LA COMPLEXITÉ DE LA PÉRIODE QUE NOUS VIVONS. JE PARTAGE SON ANALYSE.**

Complexité politique avec la tourmente que traversent les partis politiques traditionnels de droite comme de gauche, complexité syndicale avec les repositionnements surprenants de FO, comme de la CGC, et la perte de leadership de la CGT dans le privé ; complexité des dossiers enfin quand le Gouvernement ouvre des chantiers tous azimuts : Code du travail, fiscalité, protection sociale, ...

A cela il convient d'ajouter le dérèglement climatique avec trois ouragans consécutifs sur les Antilles en quelques semaines et plusieurs îles totalement ravagées. Les populations ont, à chacun de ses épisodes cataclysmiques, été livrées à elles-mêmes pendant plusieurs jours.

Tous ces éléments concourent à renforcer le malaise et le sentiment que l'on ne sait plus à quoi, ni à qui, se raccrocher. L'Etat providence est en danger, s'il n'est pas déjà mort.

On pourrait penser que face à cette accumulation de menaces, émerge une solidarité renforcée entre tous les acteurs et les composantes de notre société. Hélas, c'est l'inverse qui semble se produire. Les réflexes individualistes et corporatistes conduisent à stigmatiser tel ou tel. Face à l'augmentation de la précarisation de l'emploi revient la stigmatisation des fonctionnaires ou des salariés à statut comme les cheminots. Face à l'augmentation de la CSG, ce sont les retraités qui sont présentés comme des nantis, sous prétexte qu'ils ont statistiquement plus de patrimoine que les jeunes... Encore heureux après toute une vie de labeur, de qui se moque-t-on?

Il est difficile cet automne d'avoir le cœur léger, l'enthousiasme débordant. Alors il convient de faire bonne figure, de garder l'espoir et de se dire que pour d'autres, c'est peut être bien pire. A l'UNSA cheminots nous ne baissons pas les bras. Nous savons que seuls sont perdus d'avance les combats que l'on ne mène pas.

Sachons garder nos forces et attendre l'opportunité de relever la tête.

Un secrétariat UFR... inhabituel

► IL ÉTAIT PRÉVU DEPUIS BIEN LONGTEMPS, ET QUAND LA DATE D'UN MOUVEMENT SOCIAL LE 12 SEPTEMBRE EST TOMBÉE, L'ÉQUIPE DES CENTRAUX, ORGANISATRICE, S'EST DE SUITE MISE À PHOSPHORER UN PLAN B, POUR QUE CE SECRÉTARIAT DÉLOCALISÉ SE DÉROULE DU MIEUX POSSIBLE.

Le « Plan B » fût inutile, les participants ayant pour certains fait du covoiturage, et pour d'autre bénéficié finalement de circulations ferroviaires. Chartres nous accueillit donc à la St Apollinaire, avec en guise de poème pour la visite de la ville, les commentaires de Monique et son mari. Vint ensuite le tour de la cathédrale avec ses vitraux où transparait le bleu de Chartres, et pour finir, en bon « cheminots », une ballade dans le petit train touristique ; avec une météo venteuse, parfois ensoleillée, mais par chance, non pluvieuse. Merci à toute l'équipe Monique, Yvon, Jacqueline et ceux que j'ai peut être oublié de citer.

Mais si la retraite est souvent synonyme de tourisme et de culture, nous n'étions pas en Beauce que pour son paysage ou ses greniers à blé, bien que « le blé », ces temps-ci, absent des champs qui nous entouraient, soit considéré comme une denrée plutôt abondante chez les retraités par le nouvel exécutif...

La séance de travail du lendemain matin commença... par le blé que nous avons à l'UFR, non pas dans un grenier, mais à la banque. La situation comptable développée par nos trésoriers étant saine, avec une provision d'un an, nous continuons à parler « blé », avec le montant de la cotisation 2018. Notre Président, Eric Tourneboeuf, a développé son raisonnement sur l'augmentation de 1 euro, mais l'ensemble des représentants des sections a, disons, contrecarré son argumentation.



La cotisation restera donc à 45,00 € pour un pensionné et à 21,00 € pour une réversion pour 2018. L'augmentation de la part fédérale de 0,50 € sera absorbée par les finances de l'UFR et de ses sections. Un peu à l'image de l'augmentation de la CSG majorée de 1,7 % au 1^{er} janvier 2018, sans compensation pour les retraités, mais quand même mise en place, à la charge des retraités...

Cette augmentation de CSG a pesé dans la discussion, mais également le poids, non quantifiable, de l'aide apportée à la fédération.

Le parallèle est d'ailleurs assez comparable entre les retraités, qui représentent économiquement un poids non négligeable, appelé la « Silver économie ». Bien que composé de 17 millions d'individus souvent trop silencieux, certains malheureusement « tirent le diable par la queue » !

Pourtant, dans la vie quotidienne, ils sont souvent soutiens, nounous, bénévoles, parfois financiers, de leurs propres enfants, quand ils n'ont pas également leurs parents à s'occuper. L'UFR, elle, donne de son temps, de son savoir-faire, de sa sagesse parfois, de sa voix aussi, lors de réunions fédérales, mais de ses finances toujours, pour que soit pérennisée l'action syndicale UNSA-Ferroviaire.

Nous, actuels retraités, sommes fiers du « 56 », grâce à cet esprit de continuité au travers des générations. Cet héritage a promu notre syndicat et ses valeurs à une reconnaissance ferroviaire, alors préparons et passons le relais pour que les actifs d'aujourd'hui, soient dans le même esprit que nous hier. Ce passage de relais a d'ailleurs été ré-évoqué par certains responsables UFR pour l'après Congrès de 2019, afin qu'ils aspirent à leur « vraie » retraite.

Que ce bâtiment soit non seulement un patrimoine immobilier, mais aussi une réserve de femmes et d'hommes de conviction pour gérer syndicalement le ferroviaire du 21^{ème} siècle, sans oublier de travailler posément ensemble, actifs et retraités.

Avec humour disons que lors de la visite de la cathédrale de Chartres, nous avons pensé brûler un cerge.... Mais chartre oblige, et croyant... aussi en mon syndicat, était-ce nécessaire ?



Par Alain FENNERICH ■

De nouveaux types de consultations à 46 et 60 euros

La réforme des tarifs des médecins généralistes continue de se mettre en place avec une nouvelle tarification au 1^{er} novembre 2017 qui fait suite à l'augmentation de la consultation à 25 €. Deux nouveaux types de consultations sont créés :

- Les **consultations dites complexes** coûteront désormais 46 € chez les généralistes et seront toujours remboursées à 70 %. Il restera un peu plus de 13 € à payer au patient.

- Les **consultations dites « très complexes »** seront encore plus chères : 60 € (toujours remboursées à 70 %). Il s'agit, par exemple, des consultations pour des maladies congénitales du fœtus ou encore en cas d'annonce du cancer. Les médecins justifient cette tarification élevée par des consultations compliquées et très longues. La Sécurité sociale ne remboursant pas l'intégralité du prix de la consultation, cette augmentation va peser sur les personnes

qui n'ont pas de mutuelle pour prendre en charge les 30 % du prix de la consultation qui restent à payer après le remboursement par la Sécu.

Les consultations « longues », qui existaient déjà, passent, elles, de 56 euros à 70 euros. Limitées à trois par an et par patient, elles concernent essentiellement les personnes atteintes de maladie neurodégénérative, comme les maladies d'Alzheimer ou de Parkinson.

Télé : vous allez devoir rerégler votre antenne TNT

D'ici à juin 2019, plus d'un français sur deux va devoir rerégler sa télévision, afin de pouvoir continuer à regarder les chaînes de la TNT. En effet, les pouvoirs publics ont décidé de libérer certaines fréquences hertziennes, jusqu'ici dédiées à la télévision, pour les vendre aux opérateurs télécoms, qui en ont besoin pour la 4G.

Ces changements de canal vont débiter le 3 octobre à Marseille et à Toulouse, puis s'étendront à toute la France, d'ici à juin 2019. Un foyer sur deux sera concerné. Seule l'Île-de-France, où les fréquences ont déjà été libérées pour la 4G, n'est pas concernée par cette opération. Pendant toute cette période, l'Agence Nationale

des Fréquences sera chargée d'informer le public et un numéro vert d'assistance sera disponible, pour venir en aide à ceux qui n'arrivent pas à programmer les nouveaux canaux. Ceux qui regardent la télévision via leur box ADSL (soit 1 foyer sur 3) ne sont pas concernés, bien évidemment.

Source : <https://www.radins.com/actualites>

En route vers le tout IP

Le réseau de téléphonie fixe, appelé communément RTC (Réseau Téléphonique Commuté), sera progressivement remplacé par un réseau de technologie IP (via la box, un standard, etc..) devenu un standard mondial. L'IP est le socle de la transformation digitale utilisée par plus de 27 millions de clients en France, tous opérateurs confondus (source ARCEP). L'évolution de la téléphonie fixe vers le tout IP se fera progressivement et en 3 étapes :

- **Fin 2018** : arrêt d'ouverture de nouvelles lignes analogiques en métropole.
- **Fin 2019** : arrêt d'ouverture de nouvelles lignes numériques (Numéris ou RNIS) en métropole.
- **À partir de 2022** : migration progressive, année par année et zone géographique par zone géographique, des lignes téléphoniques RTC existantes vers le tout IP. L'arrêt de la technologie RTC sera très progressif et se déroulera sur une décennie environ.

À noter que l'arrivée de la technologie IP ne signifie ni la fin de la téléphonie fixe ni la fin du cuivre qui sera durablement utilisé pour de nombreux autres services, notamment l'Internet ADSL.

Ce programme de transition vers le tout IP concerne l'ensemble des clients des opérateurs qu'ils soient résidentiels, professionnels ou entreprises.

Source : <http://www.orange-business.com/fr/en-route-vers-le-tout-ip>

Carte grise perdue ou volée : un duplicata de carte grise disponible en ligne

Depuis le 1^{er} juin 2017, en cas de perte, de vol ou de détérioration de votre carte grise, toute demande de duplicata peut se faire en ligne. Il faut vous connecter au site de l'Agence nationale des titres sécurisés (ANTS) et vous créer un compte. Une fois identifié, vous devrez renseigner votre numéro d'immatriculation et le code confidentiel qui avait été associé à votre ancienne carte grise. Vous pourrez le trouver sur les courriers qui vous ont

été envoyés au sujet de votre certificat d'immatriculation.

On vous demandera par ailleurs une copie numérique d'un justificatif d'identité et, éventuellement, une copie numérique de la preuve du contrôle technique en cours de validité. En cas de vol, vous devrez présenter un exemplaire de la déclaration de vol, établie par un service de police ou de gendarmerie et, en cas de perte, un exemplaire de la déclaration de perte établie au

moyen de l'imprimé Cerfa n°13753*01. Quand vous aurez effectué l'ensemble de ces démarches, on vous proposera d'imprimer le certificat provisoire d'immatriculation (CPI) qui vous permettra de circuler avec votre véhicule en attendant votre carte grise définitive. Cette demande de duplicata n'est pas gratuite. Le prix sera variable en fonction des régions.

Source : <https://www.radins.com/actualites>

Samedi 21 octobre 2017

à la Halle Pajol 12 Espl. Nathalie Sarraute PARIS 18^e

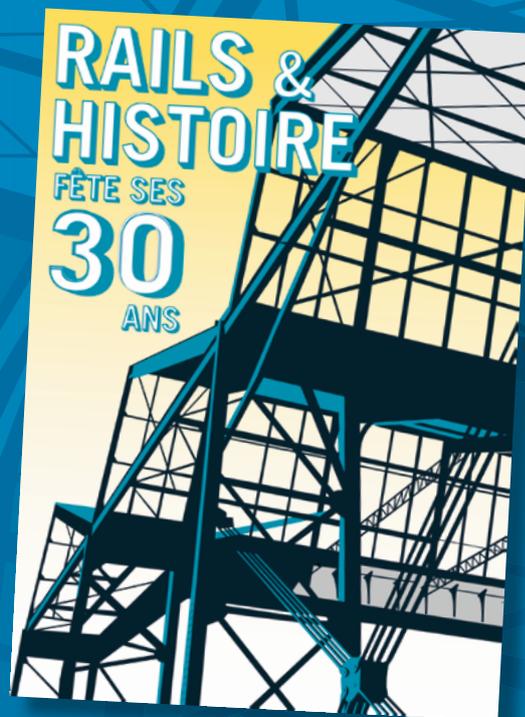
RAILS & HISTOIRE célèbre ses 30 ans

À l'occasion de ses 30 ans, RAILS & HISTOIRE, l'association pour l'histoire des chemins de fer (AHICF) s'associe au Collectif Mu et à la bibliothèque Vaclav Havel pour créer « PASSE MU-RAILS », un événement dédié à la découverte du patrimoine ferroviaire, sous toutes ses formes.

Pour cette première édition, RAILS & HISTOIRE réinvestit le samedi 21 octobre 2017 un lieu ferroviaire emblématique du quartier de La Chapelle, la Halle Pajol.

L'événement rassemblera les grands, les petits, les scientifiques, les passionnés et les associations au cours de cette journée qui mettra à l'honneur l'histoire ferroviaire et le quartier de La Chapelle.

RAILS & HISTOIRE s'entourera d'autres associations pour partager leur amour du rail et pour vous faire découvrir que l'histoire peut prendre plusieurs formes : de la collection à la généalogie, en passant par le modélisme, la photographie ou l'entretien de matériel ancien, chaque visiteur aura l'occasion de se découvrir peut être une nouvelle passion.



PROGRAMME

DES CONFERENCES SCIENTIFIQUES

Nous mettrons à l'honneur 3 membres éminents de notre Comité Scientifique, au cours de conférences scientifiques à destination du plus grand nombre :

- Conférence 1 : Les cheminots
- Conférence 2 : 190 ans d'histoire ferroviaire
- Conférence 3 : L'épopée de la grande vitesse

Cette après midi de conférence qui se déroulera dans l'auditorium de la halle Pajol sera diffusée en live sur les réseaux sociaux, et sera animée par le Professeur Francis Beaucire, Président du Comité Scientifique.

L'auditorium accueillera en outre une version allégée de l'exposition "Voix Cheminotes".

FORUM DES ASSOCIATIONS

Nous inviterons le public à découvrir que l'histoire ferroviaire revêt différentes formes, et qu'elle fait partie de leur propre histoire.

Ainsi grâce à la participation d'associations aux passions toutes aussi différentes, les visiteurs pourront s'intéresser à la généalogie et découvrir que les noms des rues du quartier ont beaucoup à raconter.

Ils auront aussi l'occasion d'effectuer une ballade audio 3D "La mémoire du Rail" qui, notamment au travers de nos archives orales, leur permettront de revivre l'histoire de la halle et du quartier chapelle.

Ils auront aussi l'occasion d'admirer une locomotive à vapeur (la 231 K8) en état de fonctionnement... et de sifflement !

Bien d'autres animations sont prévues par les associations (GETUM, FACS, CGC, COPEF...) elles-mêmes, afin qu'elles puissent partager au mieux leur passion.

ESPACE CHERS MINOTS

Le jeune public aura aussi droit à ses animations. Il est donc prévu trois sessions d'histoire autour du train avec un conteur.

Il y aura mais aussi un espace modélisme ferroviaire, dans lequel ils pourront apprendre à réaliser des éléments de décor, voire même des éléments ferroviaires avec ce qu'ils peuvent trouver chez eux.

Et bien évidemment, ils pourront s'émerveiller devant les circulations du réseau miniature.

Samedi 21 Octobre de 12h à 18h à la Halle Pajol 12 Espl. Nathalie Sarraute, 75018 Paris (Métro Marx Dormoy)