

CPC Services Communs

Réunion du 26 octobre 2017



Éditorial :

Cette Commission Professionnelle Centrale – Services Communs - du mois d'octobre 2017 avait pour trame de fond l'informatisation et la digitalisation en marche dans de nombreux services. Seul moment de poésie dans cette journée aux dossiers complexes : la présentation des nouvelles équipes cynophiles. De nouveaux duos « homme-chien » vont être mis en place et nous redécouvrons les vertus de la confiance réciproque entre l'homme et l'animal qui font merveille pour améliorer la sécurité des voyageurs.

Une vraie bouffée d'oxygène dans une journée « high-tech ! »

ORDRE DU JOUR :

- SUGE :
 - Le prix imposé par l'ARAFER
 - Les équipes cynophiles
 - La nouvelle arme
- LES DISPOSITIFS « PASSERELLE » ET PROMOTIONNELS AU SEIN DES ÉQUIPES TRANSVERSES
- EXCELLENCE ACHATS : la programmation des achats pour les années à venir
 - Finalités
 - Objectifs
 - Le projet e@si
- ACTION SOCIALE : la refonte du système d'information
- GROUPES DE TRAVAIL SUR LES MÉTIERS APF



En ouverture, l'UNSA-Ferroviaire insiste sur la réalité qui sévit parmi nos métiers transverses : chaque entité tente de combler ses déficits en compétences, sans lisibilité. Les passerelles, pour celles qui existent entre métiers, sont insuffisantes et incomplètes.

Ce constat est malheureusement à mettre en parallèle avec le resserrement des taquets pour les agents qui sont dans les EIM : Il faut avoir trouvé une solution dans les 6 mois. Aurait-on envie de pousser certains vers la sortie ?

Le leitmotiv actuel est la digitalisation, comme remède miracle. Il faut avoir conscience que les métiers vont fortement évoluer du fait de la massification de ces nouvelles technologies. Nous demandons à avoir une présentation concrète des évolutions pour préparer les impacts métier.

Enfin, nous insistons sur la quantité de métiers concernés par notre CPC et sur la difficulté de prendre le temps nécessaire pour chacun des sujets. Nous continuons à déplorer le manque de temps.

La Direction, en la personne de Madame SAVINAS, a demandé un point sur les dispositifs Passerelle et a interpellé Jean Marc AMBROSINI sur le sujet, *afin de voir comment le dispositif est appliqué et comment il peut être dupliqué*. En ce qui concerne l'expérimentation bachelor, nous avons connu les bachelors APF l'an dernier. Puis dans la foulée un bachelor RH a été lancé. La filière Finances a, quant à elle, lancé une expérimentation. Un Bachelor Immobilier serait envisagé Aujourd'hui, l'objectif est de voir comment tout cela peut s'inscrire dans le dispositif statutaire. Une réflexion va démarrer au niveau du GPF. Les formations de TAD n'ont pas été relancées depuis un certain nombre d'années. CQFD !

En ce qui concerne la digitalisation, des efforts de performance sont demandés et la digitalisation n'est qu'un outil qui doit permettre de travailler mieux. Cela, c'est pour la théorie.

Pour les organisations syndicales, à ce stade, nous ne pouvons que constater qu'on est loin du compte. Madame SAVINAS s'engage à contacter le responsable SI des métiers transverses, Benoit THIERS, pour une discussion sur les systèmes informatiques des métiers transverses. Par ailleurs il faut rappeler le code du travail qui très clair sur l'introduction de nouveaux outils et de nouvelles technologies : le CHSCT doit être consulté.

Sur le sujet de la CPC, les Directions s'engagent à étudier la possibilité de fixer une date supplémentaire : Nous ne pouvons qu'approuver.

SUGE :

1) Prix imposé par l'ARAFER

La législation a permis la mise en concurrence, mais il y a une autorité de régulation, l'ARAFER, qui, cette année, a imposé un taux horaire pour les prestations des agents SUGE inférieur à ce qui était prévu.

L'ARAFER n'est pas l'organe de régulation de la Sécurité ferroviaire mais est en droit de donner un avis. L'Entreprise s'est posé la question de contester l'avis de l'ARAFER. La Direction s'est engagée dans un droit de réponse

Or, la Direction n'entend sacrifier ni la formation, ni la qualité de vie au travail. La mise en place des assistants de déontologie, dont la mission est d'assurer des journées de formation sur les évolutions légales et la déontologie, n'est pas remise en cause. Cette formation s'ajoute à la formation obligatoire de 5 jours par an et par agent.

2) Présentation de la Cyno détection

Les brigades cynophiles ne seront pas positionnées sur des missions de gardiennage. La Direction sera vigilante sur le fait qu'il ait une réelle distinction entre les missions des sociétés privées de gardiennage et les siennes.

La Direction de la SUGE a la prérogative de contrôler les prestations des sociétés privées.

En ce qui concerne les brigades de cyno-détection, elles auront des missions de repérage de bagages abandonnés (détection d'explosifs).

Aujourd'hui, il existe une quinzaine d'équipages en île de France, auxquels s'ajoutent une quinzaine d'équipages en province.

Ces équipes seront déplaçables, en fonction des événements de sûreté.

Pourquoi les chiens ont-ils été introduits ?

- Ils n'ont pas vocation à exécuter des missions de protection anti terroristes ou remplacer les démineurs.
- Leur mission est de maintenir la fluidité du transport. En effet, un bagage abandonné crée un risque d'encombrement, des agglutinations de passagers, des retards et au final du danger.
- À titre indicatif, en 2016, 5300 bagages ont été oubliés, mais en 2017, le même niveau de signalements de bagages abandonnés est atteint dès le mois de septembre.

Une expérimentation a été mise en oeuvre à l'embarquement du THALYS, pour vérifier la faisabilité et l'acceptation par le public. Par la suite, trois agents ont été formés lors de l'euro 2016 pour un déploiement sur la gare du Champ de Mars.

Les maîtres-chiens sont formés par convention avec la gendarmerie nationale.

À terme, l'objectif 2018 est de 20 équipages actifs en île de France et de 10 équipages en province.

Comment se passe l'intervention ?

Quand des bagages sont signalés, le chien est amené sur place. Il y a aussi parallèlement un repérage technique réalisé grâce à la vidéo de patrouille. Si le conducteur du chien a le moindre doute, il y aura appel au service de déminage. Depuis le début de 2017, 735 reconnaissances de bagages ont eu lieu. La durée moyenne de traitement de l'incident est de 12 minutes. En cas d'appel au démineur, le temps est multiplié par 5.

L'UNSA remarque la bonne perception par le public et l'efficacité des équipages. La Direction confirme qu'au-delà de 2018, le développement de ces équipes continuera.

3) Le changement d'arme pour les agents de la SUGE

Après les événements du Bataclan, un groupe de travail a été mis en place sur l'armement de la SUGE

La Direction de la Sûreté s'est lancée depuis un an dans un vaste chantier : l'arme utilisée depuis 1989 est toujours d'actualité, même si les standards actuels des armes permettent plus de rapidité dans la manipulation. Après une étude technique, un groupe de travail a testé les armes sélectionnées et le choix s'est porté sur le SIG SAUER P320 qui semble plus sécuritaire et est ambidextre. Le contrat avec le nouveau fournisseur a été signé en avril 2017 .

Plusieurs points ont emporté la décision de remplacement :

- Le coût des munitions devenues rares sur le marché augmente considérablement d'année en année.
- Le contrat fournisseur arrive à échéance fin 2017
- La loi permet dorénavant l'équipement des agents de la SUGE en 9mm
- Le budget global de l'opération est estimé à 3 209 026 euros

Le déploiement des formations va démarrer, en priorité auprès des formateurs. Les nouveaux entrants à la SUGE seront formés directement à la nouvelle arme et dotés au plus près de la formation. Les agents en postes seront formés sur deux jours à la nouvelle arme. Dans le cadre de la formation initiale, les agents ne seront formés qu'à une seule arme.

La Direction s'attache à ce que les dotations suivent de près les formations. Le déploiement va commencer sur l'île de France et durera probablement une année. La durée de déploiement a été dénoncée en ICCHSCT le 26 septembre dernier.

Le cahier des charges de la formation est rédigé.

La Direction estime ne pouvoir faire plus vite du fait des contraintes administratives liées à l'enregistrement des armes. Elle s'engage à ce que le référentiel qui est en cours d'écriture sorte avant le début du déploiement.

LES DISPOSITIFS PASSERELLE ET PROMOTIONNELS AU SEIN DES LIGNES METIERS TRANSVERSES

A°) LES DISPOSITIFS PASSERELLE

Objectif des dispositifs passerelle : passer d'un métier à un autre, de même qualification, pour permettre à des agents de démarrer un nouveau parcours professionnel. Les dispositifs passerelle sont à distinguer des dispositifs promotionnels

LES LIGNES MÉTIER QUI DISPOSENT D'UN DISPOSITIF PASSERELLE SONT LES SUIVANTES :

✓ Ligne métier ACHAT (pour les métiers de qualification E F G)

- Formation de 10 semaines
- Deux sessions par an d'environ une dizaine de stagiaires.

✓ Ligne métier FINANCES (pour des qualifications E et F)

La formation dure 11 mois. Depuis 2012, 44 agents ont été formés en trois sessions

✓ Service médical :

Dispositif mis en place pour des agents de qualification B à D pour intégrer le métier de secrétaire médicale. Depuis 2012, une vingtaine de secrétaires médicales ont ainsi été formées

✓ SUGE :

Pour tous les agents qui souhaitent entrer à la SUGE. Formation longue de 8 mois.

Sélection des agents via l'EIM.

10 agents ont suivi le cursus. Le taux de réussite est nul du fait de l'exigence de la formation. Un rattrapage est possible.

LES LIGNES METIER QUI N'OFFRENT PAS DE DISPOSITIF PASSERELLE :

✓ Le Juridique

✓ L'Immobilier

✓ L'Action Sociale

✓ Le service médical (autres métiers que secrétaire médicale)

LES LIGNES METIER QUI N'OFFRENT PAS DE DISPOSITIF PASSERELLE IDENTIFIE :

✓ SERVICES RH

Il existe localement des dispositifs vers GU, via l'EIM

✓ RH –APF

Formation interne de gestionnaire

✓ ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Formation adaptée en fonction du poste à prendre

✓ COMMUNICATION

Pas de besoins dans la fonction

B°) LES DISPOSITIFS PROMOTIONNELS :

✓ UP to IT : Ouvert aux non informaticiens : dispositif à la fois passerelle et promotionnel

Ouvert à tous les agents de qualification E. 10 candidats ont été formés en 2016

✓ ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL :

Un partenariat existe avec une école : mise en place d'une formation licence pour accès au métier de gestionnaire de site

✓ FINANCES :

Deux dispositifs promotionnels sont en place pour les agents d'exécution et les agents de maîtrise.

✓ COMMUNICATION :

Dispositif Hermès – pour les personnes qui sont déjà en poste dans un métier de la communication.

✓ METIERS RH :

Le Bachelor RH sera reconduit pour les agents des Agences Paie et Famille, avec une réorientation GU et réglementation du travail qui correspond mieux à des besoins repérés au sein du GPF. La formation durera de Janvier à Décembre 2018.

L'UNSA demande à ce qu'il y ait un suivi de cette formation en CPC et regrette le choix qui a été fait de fractionner les cohortes de candidats par EPIC. En effet, même si au total il y a 85 candidats pour 25 places, les chances ne sont pas équitables puisque sur l'EPIC de tête, sur les 28 candidats, seuls 5 seront retenus, à Réseau, il y a 36 candidatures pour 10 postes et à Mobilités, 21 candidatures pour 10 postes.

Pourquoi, sur un métier transverse, contingenter les candidats par EPIC ?

Pour l'UNSA – Ferroviaire, ce contingentement à priori est inacceptable.

L'ensemble des organisations syndicales rappelle que, lors de la formation précédente, la détection de premier niveau par le hiérarchique de proximité avait contribué à dégrader les ambiances de travail et n'avait pas permis une totale équité de traitement entre tous les candidats potentiels.

L'UNSA s'interroge au sujet des assistantes secrétaires. Quelle est la ligne métier qui pourrait reprendre le suivi de ces personnels ? Qui s'en occupe ? À quelle échéance ?

Nous demandons que le sujet soit mis à l'ordre du jour d'une prochaine CPC.

EXCELLENCE ACHATS : UN TOURNANT D'ENVERGURE ET UNE REFONTE DU METIER fondée sur une nouvelle interface informatique.

Intervention de Madame JEANTET et de Monsieur CALIN

Une ambition : l'excellence opérationnelle aux ACHATS avec, en support, le déploiement d'une interface digitale pour parvenir à une transformation du métier.

Quelle est la finalité ?

Il s'agit d'appliquer l'excellence opérationnelle sur les lignes de métier achats

Comme il se doit dans tout process, il faut un comité de Pilotage. Celui chargé de repenser les achats pour les rendre « excellents » s'appelle **IMPULSIA** et il est composé des managers des entités des trois Epics.

Évidemment, comme toute méthodologie d'excellence, il s'agit d'acheter « mieux » et la première chose est de définir ce que veut dire le « mieux » pour les acheteurs. Certes, il s'agira de répondre aux besoins du client, respecter un bon rapport qualité coût, suivre les procédures d'achat...

Mais, il faut faire encore mieux !

L'idée est de **repenser** le métier d'acheteur en intégrant les éléments du contexte actuel du GPF :

- La priorité est donnée à la sécurité
- Le renouvellement du réseau est également une priorité
- Il faut acheter en masse
- Il faut tenir compte de l'extension du digital

Acheter n'est plus acheter au meilleur prix, mais développer une valeur ajoutée. Pour la fonction achats, la valeur ajoutée, **c'est d'aider le client à qualifier son juste besoin.**

Question : C'est quoi acheter au juste besoin ?

Les services des achats doivent être associés en amont dans la rédaction des cahiers des charges pour :

- Réduire les dépenses.
- Co-construire avec clients et fournisseurs des objectifs de compétences.
- Contribuer aux objectifs environnementaux du groupe, par exemple en favorisant l'achat local, ou à des PME.
- Optimiser la chaîne qualité.
- Optimiser le fonds de roulement.

Les objectifs chiffrés d'Excellence Achats pour 2020 :

- Moins 20% du coût de la fonction achat par une simplification des processus
- 95% des contrats signés électroniquement
- Multiplier par 2 les appels d'offre communs transverses Groupe
- 60% des achats réalisés avec des exigences RSE renforcées
- 25M€ d'achats économisés grâce au réemploi.

Comment y parvenir ?

En agissant en direction des métiers, des fournisseurs et des collaborateurs Achats

→ Accompagner encore plus les métiers dans l'optimisation des dépenses

→ Animer la relation fournisseurs dans une perspective d'exigence sur des résultats et rationaliser un panel de fournisseurs.

→ Développer l'engagement des collaborateurs par la professionnalisation, la formation, la mise en réseau des acheteurs, et le recrutement d'acheteurs en externe

Quelles conséquences pour le personnel des Achats ?

Actuellement, la fonction achat **est en déficit de ressources** pour remplir toutes ses missions. La diminution du nombre des collaborateurs est de 20% : l'objectif de diminuer les effectifs se réalise naturellement. *Pourtant il faut faire plus et la simplification des process est indispensable, grâce un niveau SI achats en passe d'être déployé.*

Les éléments du programme Excellence Achats ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs depuis avril 2017 : acheteurs, correspondants Achats, acheteurs des filiales.

LE PROJET e@sii : une nouvelle interface

La rénovation de la fonction achats ne pourra se faire sans repenser complètement le système informatique. Aujourd'hui, une dizaine d'applications existent. L'ERP restera un élément central, mais il n'y aura plus qu'une seule interface : **e@sii**

UN seul outil = plus de double ou triple saisie !

Au delà d'un changement d'outil, e@sii induira des changements de pratiques et doit favoriser la collaboration entre les différents acteurs internes et externes : fournisseurs, acheteurs, prescripteurs-clients, managers, experts techniques, juristes, qualitiens et contrôleurs de gestion.

Les nouveautés :

- Le fournisseur aura accès au système et sera responsable de ses mises à jour (adresses, RIB etc.)
- Gestion des certificats de qualité (Qualibat et autres certifications)
- Évaluation dans l'outil de la prestation du fournisseur
- Accessibilité directe des contrats cadres

Planning de déploiement :

Lot 1 : janv. / févr. 2018 : portail fournisseurs, appel à candidatures et consultations

Lot 2 : mai 2018 : signature électronique

Lot 3 : juin 2018 : qualification, gestion des clauses - punchout ERP

Lot 4 : enrichissement de données externes (éléments administratifs concernant les fournisseurs)

Les formations au nouvel outil vont démarrer dès janvier, avec la formation de 100 formateurs qui déploieront ensuite à tous les agents. En effet, au total, ce sont 800 utilisateurs potentiels qui seront concernés par e@si

Par ailleurs, il y aura formation d'ambassadeurs, dans chaque département, pour pérenniser le bon usage d'e@si.

 **Bien évidemment, au regard de l'importance du projet et des transformations des métiers, L'UNSA annonce sa vigilance sur la présentation / consultation dans les instances.**

ACTION SOCIALE : REFONTE DU SYSTÈME D'INFORMATION – SICAS ARRIVE

(ENFIN) !

Le système actuel d'information de l'action sociale date de plus de 20 ans. Il sera remplacé par SICAS, un logiciel métier destiné aux travailleurs sociaux qui permettra :

- De gérer des prestations sociales en nature et en espèces
- De suivre l'activité des professionnels

Le logiciel doit permettre de répondre à certaines exigences :

- Contrôle interne financier
- Les impératifs déontologiques édictés par la CNIL pour des données sensibles et confidentielles
- Optimiser la gestion administrative en intégrant directement à l'intérieur du système des pièces justificatives (plus besoin de les conserver en papier)
- Hébergement des données dans un serveur extérieur agréé comme les données sensibles médicales (données cryptées)
- Ergonomie commune aux autres outils internes.
- Pour les agents en activité, le logiciel va être connecté à SIRH : plus besoin de faire un tri dans les données transmises par RHUMBA.

Durant la mise en place et le transfert des données d'IDAS vers SICAS, il y aura gel de la saisie durant un mois. La continuité du service sera assurée pour le versement des prestations par le PPU. De même, la carte Affaires n'est pas touchée.

Mise en place en deux lots.

Le logiciel contient environ 2000 points de fonctions. Le lot 1, qui sera déployé en début d'année, contiendra 80% des fonctionnalités. Le lot 2, qui contient les fonctionnalités restantes qui n'existent pas actuellement dans IDAS, sera livré au printemps.

- 335 travailleurs sociaux seront formés en Février 2018 à l'usage du nouveau logiciel. Des sessions d'e- Learning sont également prévues, notamment pour le lot 2- avec possibilité de se réinscrire. Des FAQ seront mises à disposition sur YAMMER

Quid de la saisie retardée ? Il a été demandé aux managers d'être précautionneux vis-à-vis des objectifs pour le premier semestre.

L'UNSA demande qu'il y ait un questionnaire de satisfaction sur l'usage du nouvel outil et pose la question de l'équipement informatique du personnel. Aujourd'hui, 100% des personnels ont un poste fixe. L'objectif de déploiement de portables pour fin 2018 est de 62% et 100% à fin 2019.

L'UNSA interroge sur le devenir du métier de secrétaire. En effet, certaines actions, qui sont aujourd'hui faites manuellement, seront automatisées.

L'inquiétude de voir les travailleurs sociaux dévorés par l'outil et moins disponibles pour l'accompagnement des agents est également présente, accentuée par le non remplacement des secrétaires.

L'usage de tablettes va être testé pour faciliter la mobilité du personnel et l'accès aux informations. La vigilance s'impose pour des raisons de données confidentielles et de déontologie.

➡ **Le dossier du déploiement du nouveau logiciel va être présenté dans tous les CHSCT en décembre.**

RETOUR SUR LES GROUPES DE TRAVAIL SUR LES METIERS EN APF.

Le constat est (hélas !) le suivant :

- La charge de travail n'est pas répartie de manière homogène
- Le logiciel de paie est encore en phase d'évolution
- De nombreux agents sont en reconversion au sein des APF
- Les processus sont lourds et complexes.

Pistes de réflexion travaillées par les groupes de réflexion CPC. :

1) l'organisation par thèmes et non plus par portefeuilles : Une dizaine de thèmes a été identifiée : elle n'est pas imposée, mais permet une gestion banalisée, un approfondissement des cas.

Les agences peuvent l'adapter à une ou plusieurs équipes.

2) L'organisation mutualisée : front office mutualisé sur les deux métiers : l'équipe FC intègre la paie, avec une montée en compétence dosée. Ce fonctionnement nécessite la création de postes d'appui DPX pour certains dossiers complexes.

Les agences peuvent l'adapter à une ou plusieurs équipes.

Les représentants UNSA-Ferroviaire à la CPC restent dubitatifs quant aux pistes proposées. Parmi les actions actuellement en cours de déploiement, on peut citer la mise en place d'une base documentaire unique comportant des fiches pratiques et, bien sûr, le déploiement de l'excellence opérationnelle.

Comme dans d'autres institutions servant des prestations financières ou sociales, l'Entreprise envisage de passer du justificatif au déclaratif, pour alléger les contrôles à priori. Reste à savoir si ce qu'on allège d'un côté ne sera pas alourdi de l'autre par le déploiement de campagnes de contrôles ponctuels entraînant des redressements et ajustement coûteux en travail de rectification ...



UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél : **01 53 21 81 80** • Fax : **01 45 26 46 65**
E-mail : **federation@unsa-ferroviaire.org**



Adhérents	Cotisation Annuelle	Cotisation mensuelle après réduction d'impôt
A B / TA	89,00 €	2,52 €
C / TB1	94,00 €	2,66€
D1 / TB2	101,00 €	2,86 €
D2 / TB3	113,00 €	3,20 €
E1	114,00 €	3,23 €
E2	129,00 €	3,65 €
F1	139,00 €	3,93 €
F2	160,00 €	4,53 €
G1	170,00 €	4,81 €
G2	187,00 €	5,29 €
H1	201,00 €	5,69 €
H2	221,00 €	6,26 €
CS	240,00 €	6,80 €
Actifs PS 25 et conventions collectives		
Exécution	91,00 €	2,57 €
Maîtrise	113,00 €	3,20 €
Cadre A	142,00 €	4,02 €
Cadre B	184,00 €	5,21 €
Retraités		
Retraités	45,00 €	1,23 €
Veuves / veufs	21,00 €	0,57 €



UNSA Ferroviaire
 56, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS
 Tél. : 01 53 21 81 80 – Fax : 01 45 26 46 65
 E-mail : federation@unsa-ferroviaire.org
 Site : www.unsa-ferroviaire.org

Bulletin d'Adhésion

J'adhère au Syndicat UNSA Cheminots.

NOM Prénom

Fonction Grade

Qualification Niveau

Adresse domiciliaire :

.....

E-mail :

Etablissement :

Lieu de travail :

N° CP : Téléphone Service :

.....

Fait à

Le

.....

Signature

AUTO
nome

*plus
qu'un
syndicat...*

**Posi
tif**

**effi
CACE**

