

DEMANDE DE CONCERTATION IMMEDIATE du 25 janvier 2021 - RELEVÉ DE CONCLUSION CONCERTÉE de la réunion du 29 janvier 2021
--

En application de l'article 4.2 du protocole d'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF, le Directeur de l'Infrapôle Nord Pas de Calais a reçu une DCI de la délégation CGT le 25 janvier 2021. La réunion de concertation s'est tenue le 29 janvier 2021 de 08h00 à 10h45 en audioconférence par Teams.

Cette DCI est motivée par plusieurs sujets portant sur l'emploi, le déroulement de carrière, l'astreinte « Neige » et les salaires.

Participants : Franck HERNOUX (jusqu'à 09h30), Pascal GUELUY, Sylvain WAVELET (Délégation CGT)
Stéphane GEORGES (DET), Julie RESSEGUIER (RRH), Estelle LEDENT (RRS)

THEME	POSITION OS	POSITION ETABLISSEMENT	POINTS D'ACCORD / DESACCORD
Emploi	<p>La délégation demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles charges spécifiques à l'équipement vont être réinternalisées sur l'établissement et comment vont-elles être mises en place ? - Quel est le nombre d'embauches prévues en 2021 ? - Le Cadre d'Organisation (CO) de l'IPOLE NPDC 2021 et un comparatif avec celui de 2020 ? - Quel est le nombre de démissions en 2019 et en 2020 ? Quelles en sont les raisons ? Est-il prévu de réaliser des démissions dans le but de racheter le 	<ul style="list-style-type: none"> - Une table ronde sur les modalités de la réinternalisation s'est tenue le lundi 25 janvier 2021 au niveau National. Il est prévu une réinternalisation correspondant à 73 agents sur l'ensemble de la ZP NEN pour les 3 ans à venir (de 2021 à 2023). Le découpage et le détail de ces apports ne sont pas encore finalisés. Dès qu'ils le seront, l'information sera transmise aux RPX. - Pour 2021, il est prévu 18 apports (recrutements et/ou mutations), à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • 4 Jeunes Cadres • 4 ATTS • 4 OP VOIE • 4 OP SEG • 2 OP CAT À ces apports s'ajoutent 4 sorties d'alternance pilotée qui seront recrutées sous réserve de leurs résultats en formation et de leurs appréciations. - Le CO est un document interne qui ne relève pas du Code du Travail. Il permet à SNCF RESEAU de mettre en place le pilotage de l'emploi d'une entité en comparant les effectifs réellement disponibles aux emplois nécessaires à la production. Les évolutions du CO relèvent à ce titre du pouvoir de décision unilatéral de l'employeur, et sont liées à des nécessités d'adaptation au contexte économique, technologique et concurrentiel qui font varier la commande de production et par conséquent la charge de travail des entités. La vocation du CO est par conséquent d'identifier - en permanence - le bon dimensionnement de l'appareil de production et non un support dans le cadre du dialogue social sur l'emploi. De plus, les vacances de poste en lien avec le CO sont affichées dans le cadre des notations et des données récurrentes reprenant notamment les effectifs de l'ensemble de l'établissement sont transmis régulièrement aux RPX pour les Commissions de proximité. Enfin, le DET s'engage à fournir les effectifs de production 2020 par spécialités. - Le nombre de démissions est de : <ul style="list-style-type: none"> • 3 en 2020 (dont 1 OP SEG, 1 OP CAT et 1 JC) • 6 en 2019 (dont 1 OP Voie, 1 OP SEG, 1 OP CAT, 1 OP SM et 2 ATTS) • 4 en 2018 • Depuis 2013, il y avait 1 à 2 démissions par an 	<p>Le DET nous annonce que la déclinaison représentera pour l'IP NPDC de 2 à 5 agents pour les trois années à venir et que ces derniers seraient très probablement placés sur des métiers de prévention de la végétation. Si cela est toujours positif en terme d'emplois supplémentaires, il en reste pas moins que nous sommes extrêmement loin des besoins nécessaires sur ce thème mais surtout sur celui de la réinternalisation des missions de sécurité qui, quant à eux font énormément défaut, d'autant qu'un accident d'une extrême gravité était à deux doigts de se produire dans la nuit du 1^{er} au 2 février dernier sur le chantier de Verquigneul (62) et qu'une fois encore c'est un cheminot SNCF Réseau qui a tiré la sonnette d'alarme pour un problème de perchage caténaire sous-traité.</p> <p>La CGT est en désaccord total sur le sujet car le devoir d'organisation est consacré par l'article L. 4121-1 du Code du travail. Car force est de constater que la majorité des accidents du travail est très souvent la conséquence de dysfonctionnements organisationnels par manque de moyens et/ou de personnel suffisant. Il est impossible aux représentants de proximité dans l'état actuel des choses de faire remonter le manque de moyens humains par équipe ce qui nécessite bien souvent une mutualisation des moyens ou encore de réorganisation incessante par des fusions d'équipes et ceci afin de pallier aux politiques de suppression de poste.</p>

	<p>régime du « Statut » et proposer de meilleure paie aux agents ?</p>	<p>Il n'est pas prévu de rachat du statut et ce sujet n'a jamais été évoqué.</p>	
<p>Déroulement de carrière</p>	<p>La délégation demande :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'arrêt du délai de prescription de 5 ans sur l'établissement pour envisager le passage de la qualification C à D, ainsi que l'abrogation non repris à la réglementation d'un entretien avec le DET pour pouvoir prétendre à cette qualification supérieure ? - Les nouvelles fiches de poste dans le cadre du projet « Maintenir Demain » ? <p>Quelles missions de management aura le Manager de Proximité (MPX) de Qualification D ?</p> <p>Quels seront les déroulements de carrière, les rémunérations (perte d'allocations, d'indemnités ?) des MPX, des agents Qualification E, F et G ? Les MPX seront-ils nommés à la Qualification E ? Quelles formations bénéficiera le MPX pour assurer ses missions de management ? Les agents Qualification E actuellement sur le terrain vont connaître une baisse de leur EVS s'ils vont dans l'entité du Siège d'UP ?</p>	<p>Pour le passage de la qualification C à D, l'ancienneté demandée de 5 ans sur la QC n'est pas une règle mais un principe qui existe depuis de nombreuses années sur l'IPOLE. Nous y dérogeons exceptionnellement pour tenir compte de cas spécifiques.</p> <p>Dans tous les cas, le passage à la qualification D nécessite une vacance de poste mais aussi que l'agent concerné ait les compétences techniques, sécuritaires et managériales pour le tenir. Afin de s'assurer des compétences de l'agent, une évaluation technique et un entretien avec le DET sont organisés.</p> <p>En cas d'écart, par exemple sur la sécurité, il est demandé au DU et au DPX une remise à niveau individuelle ou collective.</p> <p>Le projet « Maintenir Demain » n'est pas finalisé. Actuellement, de nombreux groupes de travail se tiennent, notamment pour définir les organisations nationales de demain et les process internes à chaque métier. Les fiches de postes ne sont donc pas encore rédigées. Elles sont prévues pour le printemps. Une communication régulière sera faite auprès des agents de l'établissement mais également des organisations syndicales, par l'intermédiaire des RPX.</p> <p>Avec ce projet, le rôle actuel du DPX serait divisé en 3 missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le management serait assuré par le « MPX » de Qualification DiE avec notamment la réalisation des entretiens, les propositions de notation (actuellement, les DPX interrogent déjà leurs CEV pour avoir leurs avis avant de proposer un agent). Dans le projet, il est également prévu la mise en place d'un assistant manager en appui au DU afin d'aider les MPX sur le plan managérial. • L'organisation des chantiers (exemple : Commande de personnel, de matériel, etc.) serait centralisée dans une 1^{ère} entité au siège d'UP. • La Veille technique et sécuritaire dépendrait d'une 2^{ème} entité au siège d'UP. <p>Les sujets des déroulements de carrière, de la rémunération, des formations et du passage à la Qualification E relèvent de la DRH Réseau en charge de répondre à toutes ces questions. A ce jour, aucune réponse ne peut être apportée sur ces sujets étant donné que le projet est en cours de construction.</p> <p>Les missions d'ordre technique et de sécurité tenues actuellement par le TO, TA ou DPX seront toujours à réaliser et seront réparties dans les entités du Siège d'UP. Les agents conserveront donc une partie terrain ainsi que les EVS associés. Afin de répondre à ces problématiques, des enquêtes RPS vont être réalisées sur des catégories de population.</p>	<p>Ce principe doit être totalement aboli, car il ne correspond en rien au déroulement de carrière d'un agent si ce n'est qu'à démotiver certains d'entre eux par une application non réglementée et unilatérale sur le territoire. Cette dernière nous a semblé être retirée lors de cette DCI car elle est également discriminatoire sur l'IP NPDC par rapport aux restes des établissements de l'équipement.</p> <p>Nous espérons que ce délai est définitivement aboli suite à notre entretien du 29 Janvier dernier...</p> <p>La délégation CGT n'a aucune réponse ce jour sur ce projet et restera très vigilante avec les différents agents impactés par un projet de plus des propositions et présentations de la direction de l'établissement pilote qu'est l'IP NPDC.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - L'octroi d'une reconnaissance spécifique aux agents d'accompagnement de trains travaux de la Qualification B et C devant endosser de plus en plus de responsabilités en terme de sécurité sur ce poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Une indemnité de Trains Travaux reprise à l'article 91 du GRH0131 est versée aux salariés de la filière équipement. Le montant étant défini au niveau National, l'information leur sera remontée. De plus, dans le cadre des notations, l'établissement porte une attention particulière sur les agents d'accompagnement afin qu'ils bénéficient d'une reconnaissance spécifique dans leur déroulement de carrière. 	<p>Les agents d'accompagnement de trains travaux exercent des missions de plus en plus techniques et nécessitant des connaissances de plus en plus affinées sans pouvoir prétendre à une évolution qui devraient être en conséquence de ces dernières. La délégation revendique une progression importante de cette indemnités reprise à l'article 91 du GRH 0131.</p>
L'Astreinte « Neige »	<ul style="list-style-type: none"> - La délégation s'interroge sur le devenir des tableaux d'astreinte « Neige » sur l'établissement au regard du service public ferroviaire ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Depuis 3 ans, une vérification des réchauffeurs est réalisée vers le mois d'octobre afin de s'assurer qu'ils fonctionnent tous correctement pour l'hiver. Grâce à cette organisation, en janvier 2021, le Directeur du TER a félicité les services de l'équipement suite à la bonne régularité des circulations malgré l'importance de l'épisode neigeux sur le Hainaut. Les tableaux d'astreinte « Neige » sur le Hainaut ont été autorisés à Noël et Nouvel an, pendant 3 semaines, compte tenu des particularités climatiques locales (secteurs plus enneigés : Aulnoye, Hirson, etc.). Il n'y a pas d'interdiction à la mise en place de tableaux d'astreinte « Neige ». Cette mise en place est de la responsabilité du DU, sous réserve des prévisions climatiques et de l'accord du DET. 	<p>Les représentants CGT resteront vigilants sur ce sujet qui dans cette période du risque calculé appuyé par une gestion relevant des entreprises privés, mettant à mal le Service Public ferroviaire et dont les directions de SNCF sont friandes et coutumières à l'heure des mises à la concurrence des biens communs.</p>
Les salaires	<ul style="list-style-type: none"> - Suites aux différents projets de réorganisation de l'astreinte sur l'établissement, aux évolutions des EVS versés dans le cadre de déplacements et au gel des salaires depuis 6 ans, la délégation réclame pour tous les agents de l'IPOLE le doublement de la prime de travail (prime comptant dans l'assiette des cotisations pour la retraite contrairement aux EVS) ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Cette demande du doublement de la prime de travail ne relève pas de la compétence de l'établissement. Elle sera remontée au niveau National. Pour répondre à la perte de l'indemnité d'astreinte suite à une réorganisation, il existe déjà des dispositions dans l'entreprise avec le versement de l'indemnité compensatoire de réorganisation de l'astreinte. Il s'agit d'un montant dégressif déterminé par palier de 9 mois sur une période maximum de 3 ans. 	<p>Le blocage des salaires depuis 6 ans et différentes suppressions d'indemnités fait peser un risque important de démotivation sur la production ainsi qu'un manque qui pourrait devenir crucial d'attractivité pour notre entreprise. La délégation CGT revendique une augmentation de la prime de travail d'au moins 20% (possible pour un DET) jusqu'à son doublement.</p>

Le présent relevé de conclusion concerté sera porté à la connaissance des agents de l'Infrapôle NPDC.

Cette DCI

- ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
- nécessite un délai de réflexion
- donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève

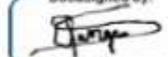
Date : 10/02/2021

Pour le syndicat CGT

DocuSigned by:

 C3E17D6EB9047A...

Pour SNCF

DocuSigned by:

 2F2CF7AA3BE94F8...