



COMITÉ SOCIAL ET
ÉCONOMIQUE
CSE RÉSEAU
ZONE DE PRODUCTION
NORD-EST –
NORMANDIE

Procès-verbal n°15

Réunion plénière du 23 mai 2019

La Direction était représentée par M. Olivier MARTY (président du CSE), Mme Agnès RAULT, M. Stéphane GEORGES et M. Arnaud AUBERT

Intervenants : Mme Marjorie BLANCHART, M. Jérôme DEZEURE, M. Gilles BOITTE (Cabinet Emergences), M. Patient GANDAHO (Cabinet Emergences)

Représentants titulaires du Personnel du Collège Exécution :

M.	JUDENNE	Renaud	CGT	INE	Présent
Mme	MAHIEU	Shirley	CGT	EIC HDF	Absente
M.	VUILLAUME	Nicolas	CGT	ILOG Lorraine	Présent
M.	BONNESOEUR	Christophe	CGT	IP Champagne-Ardenne	Présent
M.	REYMANN	Didier	CGT	IP Rhénan	Présent
M.	TRUFFIN	Anthony	CGT	IP NPDC	Présent
M.	ROBERT	Aurélien	CGT	IP Lorraine	Absent
M.	LECLERC	Édouard	CGT	IP Normandie	Présent
M.	FATOME	Jean-Christophe	CGT	IP NPDC	Absent
M.	LLOPIS	Arnaud	CGT	EIC LORCA	Présent
Mme	KAMMERER	Sylvie	UNSA-Ferroviaire	EIC ALSACE	Présente
M.	PINOT	Vincent	SUD-Rail	EIC HDF	Présent
Mme	SCHEUER	Stéphanie	SUD-Rail	EIC HDF	Absente
M.	BRASSART	Nicolas	SUD-Rail	ILOG NPDC	Absent
Mme	LANTZ	Caroline	CFDT	IP Rhénan	Présente

Représentants titulaires du Personnel du Collège Maîtrise :

M.	ACHOUB	Christophe	CGT	IP Lorraine	Présent
Mme	GUILHERME	Isabelle	CGT	ILOG NPDC	Présente
M.	NEAU	Sébastien	CGT	EIC LORCA	Absent
M.	MUTEL	Jean-Marie	CGT	IP Normandie	Présent
M.	DE CLERCQ	Jean-Claude	CGT	IP Champagne-Ardenne	Présent
M.	CHERIFI	Mickael	CGT	IP Normandie	Absent
M.	LEROY	Adrien	UNSA-Ferroviaire	EIC HDF	Présent
Mme	MELONI	Delizia	UNSA-Ferroviaire	EIC HDF	Présente
M.	NOEL	Maurice	UNSA-Ferroviaire	IP Rhénan	Présent
M.	BERTRAND	Pierre	UNSA-Ferroviaire	IP Lorraine	Présent
M.	DURIEZ	Éric	SUD-Rail	INE	Présent
Mme	MORVAN	Céline	SUD-Rail	EIC HDF	Absent
M.	SEGATTO	Manuel	SUD-Rail	EIC HDF	Présent
M.	STIEGLER	Emmanuel	CFDT	EIC ALSACE	Présent

Représentants titulaires du Personnel du Collège Cadre :

M.	GUELUY	Pascal	CGT	IP NPDC	Présent
Mme	DEMARES	Sophie	UNSA-Ferroviaire	IP Normandie	Présente
M.	SCHMITT	Pascal	UNSA-Ferroviaire	EIC LORCA	Présent
M.	RAWOLLE	Régis	UNSA-Ferroviaire	ILOG Lorraine	Présent
M.	THEVENARD BERGER	Benoit	UNSA-Ferroviaire	IP lorraine	Présent
M.	DAIME	Laurent	UNSA-Ferroviaire	Dir. ZP NEN	Absent

Représentants suppléants du Personnel du Collège Exécution :

Mme	DEQUEANT	Faustine	CGT	EIC NMD	Non convoquée
M.	WAVELET	Sylvain	CGT	IP NPDC	Présent
M.	DOUCET	Denis	CGT	ILOG Lorraine	Non convoqué
M.	FLAUW	Ulrich	CGT	INE	Non convoqué
M.	LOISEL	Anthony	CGT	IP Rhénan	Non convoqué
M.	PIERRE	Steve	CGT	IEE	Présent
M.	MERLIN	Vincent	CGT	IP NPDC	Présent
M.	CERVELLIN	Gilles	CGT	ILOG Lorraine	Non convoqué
M.	NOYELLE	Jean-Philippe	CGT	EIC HDF	Non convoqué

M.	HUVE	Julien	CGT	IP Normandie	Non convoqué
Mme	HERRMANN	Valérie	UNSA-Ferroviaire	IP Rhéna	Non convoquée
M.	BAETENS	Ludovic	SUD-Rail	ILOG National	Présent
Mme	COELET	Amélie	SUD-Rail	EIC LORCA	Présente
M.	RUBY	Alan	SUD-Rail	IP Normandie	Non convoqué
M.	CANTREL	Guillaume	CFDT	EIC ALSACE	Non convoqué

Représentants suppléants du Personnel du Collège Maîtrise :

Mme	PENAROYAS	Fanny	CGT	ILOG Lorraine	Présente
M.	SIMON	Arnaud	CGT	IP Rhéna	Non convoqué
M.	DI CARLO	Antoine	CGT	EIC LORCA	Non convoqué
M.	LANSIAUX	Laurent	CGT	ILOG NPDC	Non convoqué
M.	REPILLET	Thierry	CGT	ILOG National	Présent
M.	MARSEILLE	Frédéric	CGT	IEE	Non convoqué
Mme	LE CESNE	Claire	UNSA-Ferroviaire	ILOG National	Non convoquée
M.	COLLOTTE	Sébastien	UNSA-Ferroviaire	IP Lorraine	Non convoqué
M.	HALAS	Gaël	UNSA-Ferroviaire	EIC NMD	Non convoqué
M.	MARQUISE	Philippe	UNSA-Ferroviaire	IP Lorraine	Non convoqué
M.	DERRIEN	Marc	SUD-Rail	EIC NMD	Non convoqué
Mme.	WALTHERT	Emmanuelle	SUD-Rail	EIC HDF	Non convoquée
M.	DINE	Dominique	SUD-Rail	EIC LORCA	Présent
Mme	L'HOMEL	Vanessa	CFDT	EIC LORCA	Non convoquée

Représentants suppléants du Personnel du Collège Cadre :

M.	DEGAND	Jérôme	CGT	ILOG National	Non convoqué
M.	CAILLE	Sébastien	UNSA-Ferroviaire	IP NPDC	Présent
Mme	HENER	Evelyne	UNSA-Ferroviaire	IP Rhéna	Non convoquée
M.	TREDEZ	Christophe	UNSA-Ferroviaire	ILOG NPDC	Non convoqué
M.	STRICHER	Pascal	UNSA-Ferroviaire	IP Rhéna	Non convoqué
M.	NOWICKI	Pierre	UNSA-Ferroviaire	EIC LORCA	Non convoqué

Représentants syndicaux :

M.	BAUZA	Baptiste	CGT		
M.	GENEAU	Pierre	SUD-Rail	ILOG NPDC	
M.	ROCHER	Fabrice	CFDT	EIC LORRAINE	
M.	CATIAU	Bruno	UNSA-Ferroviaire	EIC HDF	

Réunion plénière ordinaire du 23 mai 2019
--

A - RESTITUTION DE L'EXPERTISE ET CONSULTATION SUR LE PROJET D'ADAPTATION DES SECTEURS DE L'UP VOIE DE LILLE (IP NPDC) _____ 5

B - RESTITUTION DE L'ENQUETE DU CSE RELATIVE AU QUASI-ACCIDENT DE TRAVAIL SURVENU LE 31 JANVIER 2019 A LISIEUX ET QUI AURAIT PU AVOIR DES CONSEQUENCES GRAVES (EIC NORMANDIE) _____ 32

La séance est ouverte à 9h35.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, nous pouvons ouvrir la séance.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci, monsieur le secrétaire, j'ouvre notre séance de CSE d'aujourd'hui, bonjour à toutes et à tous. Notre séance est consacrée à deux points que vous avez à l'ordre du jour, un qui concerne Lille, et l'autre qui concerne Lisieux. Avant de démarrer, et pour la bonne tenue du PV et de l'enregistrement des présents, nous allons faire le tour des suppléants présents pour chaque délégation.

Un tour de table des suppléants présents par délégation est réalisé.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. En assesseur, côté Direction, Stéphane GEORGES est présent. Il est le directeur de l'établissement de l'Infrapôle Nord – Pas-de-Calais, étant donné le premier sujet que nous avons à l'ordre du jour sur la restitution de l'expertise et consultation sur le projet d'adaptation des secteurs de l'UP Voie de Lille, infrapôle Nord – Pas-de-Calais. Je vais laisser monsieur le secrétaire présenter nos invités.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, effectivement nous avons pour le point 1 sur la restitution d'expertise, le Cabinet Emergence qui va faire cette restitution en séance. Il sera fait par M. Gilles BOITTE et M. Patient GANDAHO ici présents. On va laisser faire cette présentation, et je profite du fait que le directeur de l'infrapôle concerné soit présent. Il faudra juste m'expliquer pourquoi il y a eu une mise en œuvre d'une partie du projet, alors même qu'aujourd'hui le Cabinet d'expertise n'avait pas rendu ses travaux, et qu'il n'y avait pas encore eu avis des membres. On note, comme nous vous l'avions déjà dit au mois de janvier, une entrave sur ce dossier. Mais on y reviendra plus tard, on va donner la parole au Cabinet d'expertise pour sa présentation. Merci.

A - Restitution de l'expertise et consultation sur le projet d'adaptation des secteurs de l'UP Voie de Lille (IP NPDC)

M. Gilles BOITTE : Merci, bonjour à tous. Monsieur le président, monsieur le secrétaire, cette expertise porte sur l'impact du projet d'adaptation des secteurs de l'UP Voie de Lille sur les conditions de travail et d'emploi des agents. Le rapport a été remis au président et au secrétaire du CSE le 5 avril, et vous avez dû en disposer. Cette expertise a été demandée le 12 septembre 2018 en séance plénière du CHSCT Lille Littoral dont dépendait l'UP Voie de Lille. Cette demande d'expertise pour projet important a été contestée par la Direction de l'établissement par acte du 26 septembre. Après deux renvois l'affaire est venue en audience le 4 décembre 2018, ce qui explique le délai pris pour commencer l'expertise. C'est par une décision du 15 janvier 2019 que le TGI de Lille a validé la demande d'expertise pour projet important en rappelant la définition d'un projet important dans le Code du travail, en particulier dans l'article L1614-2 et a débouté la SNCF de sa demande en annulation de la délibération du 12 septembre.

Entre temps les prérogatives du CHSCT ont été reprises par le CSE, c'est pour cela que nous nous présentons devant votre Comité aujourd'hui. Une expertise pour projet important a pour objectif d'établir, à partir de l'analyse des conditions de travail actuelles, un pronostic des conditions de travail des salariés dans l'organisation future établie par le projet, et d'identifier des facteurs de risque professionnels. Dans ce projet nous avons trois volets :

- la modification des périmètres d'intervention des agents ;
- la modification des astreintes ;
- la suppression d'une équipe, en l'occurrence la brigade de La Madeleine.

Normalement les objectifs d'une expertise projet important, c'est d'abord :

- d'analyser le projet afin d'en mesurer les impacts sur les conditions de travail ;
- d'analyser les situations de travail tel qu'elles existent avant la mise en œuvre du projet ;
- de déduire les conséquences que peut avoir le projet sur les conditions de travail de tous les salariés concernés directement ou indirectement ;
- d'éclairer le CSE sur les choix de l'entreprise et de donner un avis sur le projet ;
- d'aider le CSE à avancer des propositions d'amélioration des conditions de travail, et de préservation de la santé des salariés.

Là nous sommes dans un cas particulier – c'est ce que vient de dire votre secrétaire – c'est que le projet a été mis en œuvre malgré la demande d'expertise. En clair, l'essentiel du projet a été mis en œuvre au 1^{er} janvier, avant que le TGI ne rende son ordonnance et rétablisse le droit à l'expertise du CHSCT, donc avant que l'expertise ne puisse commencer. Cette décision de mise en œuvre est contraire aux dispositions du Code du travail, qui stipule dans son article L4612-8 que le projet doit être suspendu en attente de l'avis des représentants du personnel. Nous avons été mis devant le fait accompli, lorsque nous nous sommes présentés, le redécoupage des secteurs et la modification des astreintes avaient été mis en place au 1^{er} janvier. Nous avons dû constater une situation déjà établie. Cela dit, cela nous a permis d'en tirer quelques conclusions. Seule la suppression de l'équipe de La Madeleine n'était pas effective, et là nous sommes revenus dans le cadre normal qui consiste à anticiper l'impact probable du projet sur les conditions de travail et la santé des personnels.

Ce qui est impacté par cette restructuration, c'est l'efficacité du travail de Maintenance & Travaux sur l'UP Voie de Lille. L'expertise met en lumière l'impact du redécoupage de l'UP sur l'organisation et la coordination des différentes équipes. Nous avons pu constater les premiers effets du projet sur l'activité, mais aussi sur la santé des agents. Ce qui nous permet aussi de faire un pronostic sur les conséquences à venir.

Le deuxième volet du projet porte sur les astreintes. La réorganisation n'impacte pas directement les horaires des astreintes, mais elle en modifie le périmètre. En approfondissant ce sujet, nous nous sommes aperçus que les demandes de polyvalence sur l'ensemble de l'UP Voie de Lille étaient importantes, et qu'elles n'apparaissaient pas à l'origine comme étant un élément central du projet, mais il est effectif.

Concernant la suppression du point d'embauche de La Madeleine, nous avons cherché à voir les conséquences pour les agents de cette équipe, en termes de réaffectation, de trajet domicile-travail, mais aussi d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Outre l'analyse documentaire, nous avons tenu quatre entretiens « fonctionnels » avec plusieurs membres de la Direction, mais également avec le service de santé au travail. Nous avons tenu seize entretiens « opérationnels », au cours desquels nous avons rencontré les trois DPX, et tous les agents concernés.

La phase d'observation s'est traduite par trois demi-journées d'observation, dont une de nuit, puisque c'est une des caractéristiques du travail de l'UP Voie, qui est des travaux de nuit.

Pour essayer de définir l'UP Voie de Lille, nous avons repris la présentation faite par la Direction de l'établissement. L'infrapôle Nord – Pas-de-Calais est traversé par deux lignes que la SNCF juge stratégiques : Paris-Lille et Fives-Hirson pour le fret. Cette UP comprend la gare voyageurs de Lille-Flandres et la gare de triage de Lille-Délivrance. L'UP Voie est découpé en trois secteurs, puis en brigades. Le nombre d'agents de l'infrapôle et de l'UP Voie diminue constamment. C'est une diminution qui est lente, mais continue.

Concernant l'UP Voie au 31 décembre 2018 elle compte 60 agents répartis sur 7 brigades. Les effectifs des brigades sont de 9, 10, 11 et 12, sauf pour Tourcoing (4 agents) et La Madeleine (5 agents). Ce que nous voulons mettre en évidence concernant la répartition des effectifs, ce sont les situations particulières. À Armentières, l'ancienneté médiane et l'ancienneté moyenne sont presque identiques. Cela signifie en termes de statistiques que la répartition de l'ancienneté est à peu près équitable. Concernant La Madeleine vous voyez que l'âge médian est très important (48 ans), mais l'ancienneté médiane est de 11 ans, alors que l'ancienneté moyenne est de 24 ans. En clair, cela veut dire qu'un tiers de l'effectif a une ancienneté faible, et que deux tiers des effectifs ont une ancienneté très importante. En ce qui concerne Tourcoing, l'âge médian est remarquable (53 ans). Là aussi nous sommes devant une brigade où l'effectif est très âgé, sauf un qui est beaucoup plus jeune. Il existe des déséquilibres dans la répartition des effectifs qui sont certainement le fruit de l'histoire, mais qu'il faut avoir en tête.

Jusqu'à ces dix dernières années, les secteurs étaient nommés Centre, Est, Ouest. La Direction de l'UP a décidé d'y substituer un découpage Nord, Sud, Ouest. Vous allez voir que le secteur Ouest est à peu près maintenu, c'est la répartition des autres brigades entre l'ancien Centre et Est, qui est modifié avec ce découpage Nord-Sud. Nous allons vous montrer ce redécoupage, mais ensuite nous allons essayer d'y voir de plus près, en regardant du point de vue du travail des agents.

Ce redécoupage a été très argumenté par la Direction. Trois arguments concernent le secteur est :

- il est trop étendu ;
- deux de ses équipes sont trop peu nombreuses (4 et 5 agents) ;
- les trois équipes sont amenées à intervenir sur les deux lignes sensibles (Paris-Lille et Fives-Hirson).

Deuxième type d'argument qui concerne les opérations de maintenance avec des opérations programmées impliquant deux secteurs, et donc deux DPX. Nous avons constaté que des fiches de maintenance programmée tombaient la même semaine sur un secteur, impliquant des pics de charge difficiles à gérer et demandant soit de faire appel à des agents d'un autre secteur, soit d'envisager une sous-traitance au-delà de ce qui était prévu.

L'ancien secteur Ouest – et le nouveau aussi – est organisé autour de la gare de triage de Délivrance. Le secteur Centre comprenait Lille-Flandres et Fives, qui est une grosse implantation de la SNCF. Le secteur Est était constitué de Tourcoing – La-Madeleine au Nord et Orchies au Sud. Pour essayer de montrer de manière très simple le redécoupage : la modification majeure porte sur la séparation des brigades de Lille voyageurs et Fives pour constituer les nouveaux secteurs.

L'Ouest reste en place. Le secteur Nord rassemble le fond de gare Lille Flandres et ce qui deviendrait la brigade de Tourcoing. Le secteur Sud reprend l'autre partie du secteur Est, Orchies, avec le secteur de Fives. Au-delà de ce redécoupage, il y a des opérations qui sont considérées comme étant à la marge. C'est différent quand on les voit sur plan et quand on les voit en termes d'intervention. Les bifurcations de 4 Maisons et Lambersart ont été affectées à la brigade d'Armentières, enlevées de l'ancien secteur Est et attribuées au secteur Ouest. Et la bifurcation d'Haubourdin a été affectée à la brigade de Fives, alors que précédemment cela appartenait au secteur Ouest. Le secteur Ouest bouge peu, à ce détail près, qu'il reprend les bifurcations de 4 Maisons et Lambersart et « perd » la bifurcation d'Haubourdin.

Cette répartition a pour particularité que la ligne à voie unique de Comines semble séparée du reste. L'explication qui nous a été donnée c'est que cette ligne était vouée à fermeture assez rapidement, et qu'il n'y avait pas intérêt à former des agents d'une autre brigade pour l'entretenir, puisqu'elle devait disparaître. Si on regarde ce nouveau découpage, on peut considérer qu'il rend les secteurs plus compacts. Il faut modérer parce que quand on connaît la situation de Lille, la situation y est très difficile. Ce n'est pas parce que deux points sont éloignés géographiquement qu'ils sont aussi éloignés en termes de temps de déplacement. Dès que l'on passe dans le centre de l'agglomération, la circulation est souvent catastrophique. Il est plus facile d'aller de Tourcoing à Orchies, qu'entre certains points du centre de l'agglomération.

Du point de vue des agents, leurs nouveaux secteurs sont constitués de parcours qu'ils connaissent déjà, et de parcours qui sont à apprendre. Connaître un ensemble de parcours, cela veut dire connaître les accès, mais également les équipements et leur historique. Faisant travailler des brigades qui ne collaboraient pas auparavant, ce qui signifie que des collectifs de travail doivent apprendre à travailler ensemble. Ce qui n'est pas bien expliqué dans le projet, c'est que ce nouveau découpage repose sur un changement de logique. La présentation du projet par la Direction ne dit rien de la logique précédente, ce qui fait que cela apparaît un peu comme étant une description à charge du fonctionnement précédent.

Le découpage précédent, Centre et Est, s'appuyait sur la similitude de type de voies (fond de gare ou pleine ligne). Cette similitude induit des comportements de travail spécifiques. Cette différence induit des chaînes de comportement, c'est-à-dire un ensemble de réflexes qui ne demandent pas de réflexions particulières. On est sur tel type d'installation, il y a l'annonce, on sait combien de temps on a pour débarrasser la voie et sortir d'un endroit qui va être dangereux. Ce n'est pas la même chose suivant la vitesse des motrices. Ce nouveau découpage s'appuie sur l'idée qu'il faut favoriser les lignes décrites comme stratégiques. Cela nous amène à poser quand même une question : est-ce que cette façon de découper

les lignes n'induit pas que certains parcours ne sont pas prioritaires dans la répartition de la charge de travail ? Nous restons au stade de la question.

Troisième point concernant les nouveaux secteurs, ils posent un problème de coordination. Nous avons constaté que le nouveau découpage ne se superpose plus à coup sûr avec celui des services électriques et signalisations, ce qui pose des problèmes de coordination. Il en est probablement de même concernant l'UP EIC.

Nous avons beaucoup entendu du côté de la Direction, l'idée que s'il y a des désaccords parmi les agents, il s'agit d'une résistance au changement. Ce thème de la résistance au changement qui est très courant dans les entreprises, je voudrais juste faire la remarque que dans le rapport important du collège d'experts sur les risques psychosociaux, cette expression n'existe que pour être écartée. Il y a des personnes qui ne supportent pas que les situations changent, mais ce sont des gens qui sont atteints d'une pathologie. Là comme bien souvent, nous avons rencontré des agents qui donnent comme première caractéristique d'intérêt de leur poste que le travail est varié, que l'on est amené à apprendre des choses nouvelles très régulièrement. Ce sont des personnes qui au contraire, aiment ce qui change dans leur travail. Par contre, il y a de nouveaux défis dans le travail concret et pratique, qui leur font craindre d'être déstabilisés. Ce n'est pas la même chose de craindre le changement et de craindre d'être déstabilisé dans sa fonction au travail. Nous avons rencontré un agent qui nous a dit : « je ne veux pas me retrouver dans une situation où je suis débutant » et on peut comprendre cette résistance. Il y a une demande nouvelle de compétences pour intervenir sur les nouveaux parcours. Il y a une inquiétude sur l'avenir de l'emploi qui grandit, et ce qui est proposé sur La Madeleine et Tourcoing renforce cette inquiétude. L'absence de concordance entre les secteurs Voies et les secteurs Service électrique et signalisation a créé des difficultés nouvelles. L'ensemble – je le dis de manière assez grave – a provoqué entre le 1^{er} janvier et le 15 mars des reports ou des annulations d'interventions de maintenance en nombre important. Au point qu'il était déjà envisagé de déclarer « zone sensible » des éléments de parcours pour la période d'été, qui va commencer.

Deuxièmement, sur la question des astreintes. Nous avons transformé cette question en un ensemble sur la polyvalence. Évidemment, quand les astreintes correspondent à un secteur, elles ont été modifiées en fonction du changement de secteurs. Des modifications peuvent paraître marginales, mais sont très importantes lorsque l'on est en intervention d'urgence et de nuit, en particulier concernant les bifurcations. L'astreinte « incidents divers » nous a ouvert les yeux sur la question de la polyvalence. Deux agents sont d'astreinte « incidents divers » et depuis le 1^{er} janvier, c'est l'agent d'astreinte de l'autre secteur qui doit accompagner celui qui est appelé. Cela demande donc à ces deux agents de connaître tous les parcours, toutes les particularités de l'ensemble de l'UP. Il nous semble que c'est une exigence qui est démesurée.

À notre grande surprise, dans une « maison » comme la SNCF, nous avons vu que cette question de la polyvalence concerne tous les agents. Pendant l'élaboration du projet, dès la première réunion de travail, il avait été précisé que chaque DPX devra réhabiliter ses agents sur le nouveau secteur, ce qui paraît tout à fait logique. La mise en œuvre de cette mesure s'est traduite par un document dans lequel les agents certifient qu'ils connaissent l'ensemble des parcours des trois secteurs. Pour vous expliquer le déroulement : lors de l'entretien

annuel, un certain nombre de documents était à signer, dont cette connaissance des parcours des trois secteurs. Beaucoup d'agents n'ont pas compris qu'il signait leur connaissance des parcours sur les trois secteurs. Nous avons relevé deux anomalies : d'une part, les agents ne disposent pas d'une copie du document qu'ils ont signé, et les représentants des salariés n'ont jamais été informés de cette modification importante avant qu'un agent ne fasse appel aux IRP en disant qu'il ne souhaitait pas intervenir sur un parcours qu'il ne connaissait pas. Deux anomalies qui sont importantes et surprenantes dans une entreprise où les questions de sécurité sont si importantes.

J'en viens au point concernant la suppression de La Madeleine, en revenant la composition des deux équipes. Ces deux brigades ont un effectif faible, qui est plus âgé que toutes les autres brigades, et qui est également plus ancien. Le constat est que le recrutement sur ces brigades s'est arrêté depuis très longtemps. Un agent a 35 ans et six ans d'ancienneté, tous les autres ont 25, 26, 27, 37 ans d'ancienneté. Ce qui est à leur honneur, mais pose un problème sur la façon dont ont été traitées ces deux brigades depuis fort longtemps.

La suppression de La Madeleine pose une première question : « quelle est la liberté de choix des agents ? » Elle est extrêmement limitée, parce qu'au-delà du dispositif existant dans notre entreprise depuis 2016 qui demande la prise en compte des situations individuelles, sociales, familiales, les agents n'avaient que deux choix offerts : soit accepter le regroupement avec Tourcoing, ou rejoindre l'ancien secteur Centre, qui est très différent en termes de conditions d'intervention. Cette hypothèse de suppression de La Madeleine ravive des questions sur l'avenir des brigades de proximité. Lorsqu'il y a une démission ou une mutation, elles ne sont jamais remplacées. Lorsque nous sommes intervenus, un agent allait quitter l'entreprise pour projet personnel, c'était considéré comme -1 sur l'UP, et aucun remplacement envisagé. Cela amène à un recours important à la sous-traitance, et indépendamment du débat politique sur la place de la sous-traitance, il y a toujours une limite à la sous-traitance. C'est quand l'entreprise perd le savoir-faire et n'est plus en état de négocier les contrats parce qu'elle a perdu le savoir-faire et les connaissances permettant de déterminer le temps et le coût d'une intervention. Nous avons eu une question récurrente de la part de tous les agents concernés : quand on regarde l'état de l'effectif, est-ce qu'il n'y a pas eu depuis très longtemps la volonté de supprimer une brigade en asséchant son recrutement ?

On peut avoir le sentiment qu'en regroupant les deux brigades on va gagner du temps et améliorer la situation. En regardant dans le détail, ce n'est pas si vrai, car les deux brigades travaillent ensemble à certaines périodes, mais elles ont aussi leur domaine propre d'intervention. Ce qui est gagné dans une période de travaux avec les deux brigades en les faisant partir de Tourcoing en termes de temps est perdu lorsqu'il y a une intervention à faire dans ce qui dépend aujourd'hui de la brigade de La Madeleine. Cet allongement du temps de trajet sur les parcours de La Madeleine va demander d'augmenter la durée des coupes. On sait que si la durée n'est pas suffisante, on annule ou on reporte le chantier, mais obtenir une nouvelle coupe cela prend du temps, et c'est bien logique dans le fonctionnement de l'entreprise. La proposition qui est faite est choquante pour les agents. On leur propose de s'installer dans les locaux de Tourcoing, qui sont dans un état très dégradé. C'est un site qui est à l'écart de tout, et qui est dangereux. Il est conseillé ouvertement de ne pas garer son véhicule à proximité du local de la brigade, et même à l'intérieur de l'enceinte, parce qu'il y a

beaucoup d'effractions. Les locaux, que ce soit la base vie ou ceux dans lesquels est entreposé le matériel sont régulièrement cambriolé. Les agents posent des questions, car il est dit qu'il y aurait une économie de matériel en regroupant les deux brigades, cela veut dire moins de moyens pour la brigade regroupée. Et des questions sur le devenir du site de La Madeleine puisqu'il est question de le maintenir hors gel pour servir de base vie en cas de sous-traitance ou de travaux particuliers. C'est quand même un local qui sera vide une grande partie du temps.

Et puis, il y a une perte de connaissances qui aurait lieu : ces deux brigades ont l'habitude de travailler ensemble dans les phases travaux. La suppression du point d'embauche de La Madeleine va se traduire par le départ de certains agents vers d'autres brigades, et une dispersion d'effectifs induit une perte de connaissances. Nous avons pu constater là que cela avait des conséquences sur la santé, avec des agents qui sont inquiets. Cela fait longtemps qu'ils sont à La Madeleine, ils étaient assez perturbés. Ce qui leur est proposé en termes d'éloignement entre le lieu d'habitation et le point d'embauche augmente les risques pendant le trajet, mais aussi crée une fatigue supplémentaire, qui aura nécessairement des conséquences pendant le temps de travail.

Je voudrais terminer par la conduite du projet, parce que là, nous sommes tombés sur des éléments graves et totalement anormaux. Le document qui a été remis au CHSCT en septembre 2018 indique que des groupes de travail ont été menés avec les DPX, les assistants de l'UP, et les pôles de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais. C'est réel, nous avons pu le constater, et le directeur de l'UP nous a fourni tous les documents, y compris ceux qui ne peuvent pas être diffusés. C'est le rôle de l'expert aussi de garder la confidentialité d'un certain nombre de documents. Ces groupes de travail se sont bien réunis de la fin mars jusqu'à la fin juin, et le document de maintenant de sécurité commune a été finalisé le 22 août 2018. Mais quand nous avons regardé les comptes rendus, ce qui nous a frappés, c'est d'abord que les DPX ont été pour le moins réticents sur le projet. Les chefs d'équipe n'ont jamais été consultés, et contrairement à ce qui était prévu, les agents n'ont pas été informés de la nature du projet avant qu'il ne soit officialisé. Deuxièmement nous constatons que la version finale – qui est identique au projet initial – n'a pas emporté l'adhésion des DPX. Il y a trois DPX, celui du secteur Ouest qui est à peu près maintenu reste en place, pour les deux autres DPX : un a quitté son poste, un autre se prépare à quitter son poste. Ce qui nous amène à souligner l'étendue des difficultés rencontrées par les DPX, et un état que l'on qualifie d'état de souffrance. Nous avons été amenés à regarder de près l'affaire de Brétigny, compte tenu du fait que les trois DPX nous en ont parlé. Leur inquiétude est d'être amenés à appliquer une organisation du travail qui peut s'avérer dangereuse, dont ils ignorent le niveau de dangerosité, et d'avoir la responsabilité au moins morale d'un accident s'il survenait, sans avoir les ressources pour empêcher cet accident.

Le point le plus grave concerne la validation du projet. Quand il y a un dossier de maintenance de sécurité commune, il y a un circuit de validation, qui est très bien organisé. Ce dossier a été mis en diffusion début novembre, et le 28 novembre une alerte est lancée au sein de la Direction de l'établissement qui dit : « pour la validation et la vérification des modifications SPOT, la date de début 2019 est irréaliste, une nouvelle date est à définir ». SPOT, c'est l'application qui permet d'enregistrer les interventions avec leur degré d'urgence, et ensuite d'enregistrer ce qui a été fait pas fait, c'est le suivi des interventions. Ce risque a été bien

identifié, parce qu'il s'agit d'un risque d'oubli d'intervention parce que les fiches SPOT ne seraient pas à jour. Le directeur de l'établissement à juste titre précise que l'on ne peut mettre en place la réorganisation qu'après la prise en compte des remarques qui ont été faites dans le dossier MSC. À la date du 15 mars, nous avons constaté que l'enregistrement des interventions était toujours fait de façon manuelle sur un tableau Excel provisoire. L'application SPOT n'était plus disponible sur l'UP Voie.

Élément moins grave du point de vue formel, mais important du point de vue concret, c'est la coordination entre les différentes équipes opérationnelles. Dans le dossier il est indiquée une nécessaire présentation des DPX à leurs nouveaux interlocuteurs – cela concerne les services électriques et mécaniques – sous peine de risquer une perte de temps et d'information. Là aussi nous avons constaté aux environs du 15 mars, que la coordination avec les autres unités a été négligée avec des conséquences sur la fiabilité des interventions ou leur report. La question d'une pause dans la réorganisation, voire d'un retour partiel à la situation antérieure doit être débattue au sein du Comité et doit interroger la Direction, car il faut dénouer une situation qui est trop risquée pour l'entreprise et pour ses agents. Quand nous disons cela, nous pensons évidemment aux usagers de la SNCF, qui seraient les victimes finales de cette situation. Nous n'avons pas en tant qu'experts à prescrire une solution, mais il nous semble indispensable de rechercher une solution qui serait plus consensuelle, mieux étalée dans le temps, et plus sécurisante pour l'entreprise. Ce qui signifie, plus favorable à la santé physique et psychique des agents.

En conclusion, nous voulons poser quatre questions :

- pourquoi soit la Direction de l'UP, soit la Direction de l'établissement n'a pas suspendu la mise en œuvre du projet en attente de l'avis des instances représentatives du personnel ?
- pourquoi a-t-il été décidé de forcer la refonte des secteurs, alors que ni l'encadrement de sécurité, ni les agents, ni les outils techniques n'étaient prêts ?
- est-ce que le regroupement de Tourcoing et La Madeleine est réellement nécessaire, et quelles mesures sont prises pour renforcer et rajeunir les effectifs de ces deux brigades ?
- on voit apparaître au fur et à mesure du dossier la volonté de rendre les agents polyvalents sur tous les parcours de l'UP. Il y a une question de fiabilité de cette organisation qui est posée, mais est-ce que cette volonté ne présage pas d'une nouvelle orientation de l'entreprise ? En clair, est-ce que l'objectif ne serait pas d'avoir un effectif réduit à l'effectif d'astreinte, et de considérer que les agents restants seraient des agents affectés uniquement à des tâches d'orientation et de surveillance d'entreprises extérieures ?

Voici les quatre questions que l'on vous propose de soulever dans le débat, mais bien évidemment, nous sommes prêts à répondre à vos interrogations et à écouter vos remarques. Merci, monsieur le président.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci pour cette restitution d'expertise en complément aux documents que vous avez produits.

M. Pascal GUELUY (CGT) : Monsieur le Président, on vous fera certainement une déclaration, mais la première question importante qui a été posée par l'expert. D'ailleurs, je

remercie les experts pour le travail fourni, parce que cela nous permet d'avoir une meilleure vue du dossier que ce qui nous a été présenté. Je précise que j'étais membre du CHSCT à l'époque. La première des questions qui est importante, c'est : pourquoi Monsieur Stéphane GEORGES ici présent, DET de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais, n'a pas suspendu la mise en œuvre du projet ?

Deuxième question : Monsieur MARTY, nous sommes intervenus lors du premier CSE sur le sujet, donc pourquoi la Direction de la ZdP NEN ayant connaissance de la décision de justice n'a pas suspendu le projet ?

Troisième question qui est en lien : Est-ce que le directeur de l'infrapôle répondait aux injonctions de Monsieur LARRIEU ?

M. Olivier MARTY (Président) : On reprendra bien sûr ce point.

M. Pierre GENEAU : D'abord nous félicitons Émergences pour son bon travail, je pense que c'est un très bon rendu.

Des remarques générales par rapport aux métiers de l'équipement : il faut bien convenir d'une chose, c'est que la faiblesse des effectifs dans les brigades de voies, c'est le résultat d'une baisse continue des effectifs, en partie dû à l'appel à la sous-traitance. Ce qui entraîne une désorganisation au quotidien et surgénère du travail en urgence. Ensuite, la connexion entre les services est un besoin au quotidien. Quand les connexions ne sont pas bonnes, souvent c'est du travail qui est reporté, ce sont des déplacements inutiles, qui donnent l'impression aux agents de faire « de la merde ». Ensuite au niveau des locaux, quand on visite un peu les locaux, franchement ils sont à refaire. Je prendrai surtout le local à Lille, qui est aux fins fonds du parking d'une grande gare, et cela on connaît ici, je ne vous raconte pas comment c'est compliqué pour les agents là-bas. Ensuite le mot « polyvalence » est à la mode pour les dirigeants. Pour nous, cela veut dire entretien sur tout, partout, et à la dernière minute. Là, on s'éloigne des bases de la sécurité. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : On va initier le débat avec ces premières interventions, et on va le faire à deux voix par rapport aux points que vous avez soulevés. Nous avons évoqué fin janvier la situation de cette décision de justice qui est intervenue le 15 janvier, et sur les suites à donner. Les suites ayant été données par la continuité au niveau du CSE du travail initié au niveau du CHSCT, et la conduite de l'expertise qui donne lieu à la restitution d'aujourd'hui et à la consultation du CSE. J'avais expliqué que le fait que le contentieux qui était né n'était pas suspensif eu égard au processus déclenché avec le CHSCT, et qui était une mise à l'ordre du jour d'une information. Ce qui fait que le 1^{er} janvier, lorsque l'évolution a été engagée en partie nous n'étions pas dans une attente d'avis d'instance. Même s'il y avait un contentieux engagé, il n'emportait pas suspension. Fin janvier j'avais aussi répété que la décision de justice qui a été rendue n'emportait pas décision de remise en état de l'organisation tel que déclenchée le 1^{er} janvier. Le processus a continué tel que nous l'avons connu avec l'expertise, jusqu'à la réunion du CSE d'aujourd'hui. Je vais laisser le directeur d'établissement reprendre les points plus sur le fond et l'intérêt des questions posées.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je ne crois pas que ce soit vous qui allez décider que le directeur s'exprime avant le secrétaire. Vous commencez par cela, histoire de vous

justifier sur vos manquements. Je vais quand même rappeler que ce n'est pas le président de cette instance, ou dans son rôle de DRH, qui va estimer qu'aujourd'hui il y a lieu de consulter ou pas, etc. Je vais rappeler que nous vous avons interpellé là-dessus : le CHSCT estimait que c'était un projet important et a fait une demande d'expertise. Votre Direction a jugé bon de ne pas tenir compte de cette demande d'expertise, et a elle-même initié un contentieux pour contester la demande fondée du CHSCT. Le TGI de Lille rend un avis le 15 janvier, et déboute la SNCF de sa demande. Il estime indirectement que c'est un projet important, puisqu'il donne raison au CHSCT pour avoir recours à un expert.

Je note deux choses, la première c'est le délit d'entrave de la Direction de l'époque, qui a initié une action en justice et qui a mis en place son projet avant même la décision de justice, ce n'est déjà pas normal. Le 15 janvier le CSE existait déjà, nous avons déjà les prérogatives du CHSCT et vous avez estimé que c'était comme ça, que c'était normal. Le 15 vous auriez dû dire « stop, on arrête tout, il y a une décision de justice, on doit consulter nos élus et avoir le rapport d'expertise pour pouvoir mettre en œuvre. Vous ne l'avez pas respecté, et je vous le redis, c'est une entrave au fonctionnement régulier de cette instance. Nous n'avons pas non plus changé de position et on en discutera tout à l'heure.

M. Olivier MARTY (Président) : Je ne répète pas les propos que j'ai tenus juste avant, vous avez exprimé ce qui nous sépare sur cette partie du sujet.

M. Stéphane GEORGES : Bonjour à tous, et bonjour à ceux que je n'ai pas salués tout à l'heure en faisant mon tour de table. Ce que je voulais dire, avant de rentrer dans les réponses aux différentes questions que vous posez : pour synthétiser le projet, nous avons un secteur Centre, qui était plutôt orienté entretien, fond de gare, des installations, voies. Et un secteur Est qui était orienté entretien, plutôt des installations de lignes au Nord et au Sud. Le projet a consisté simplement à créer un secteur Nord et un secteur Sud avec chacun dans son périmètre des installations de gare, type passages à niveau, et circulés en vitesse. L'objectif est d'avoir une compétence des agents globalement sur tous types d'installation de l'UP. Aujourd'hui nous avons un secteur Centre pour lequel la majeure partie des installations se faisait sous un régime de circulation à basse vitesse sans passage à niveau. Le secteur Est intervenait au Nord et au Sud, avec un certain nombre de passages à niveau et d'installations franchies en vitesse. Avec cette modification d'organisation, on permet à chacun des agents d'intervenir sur plusieurs types d'installations, ce qui à mon sens donne beaucoup plus d'attrait au travail de tous les jours.

Pour répondre à la deuxième question liée aux outils : c'est vrai, l'outil SPOT et la mise à jour des bases de données Patrimoine du fait des modifications d'organisation n'ont pas été faites en début d'année. De ce fait, la méthode de travail consiste à utiliser des fichiers Excel en parallèle. Nous avons instruit cette demande à l'échelon Réseau pour que les bases de données soient mises à jour le plus rapidement possible. Un travail est en cours pour pouvoir utiliser les outils SPOT en cohérence avec le découpage.

Troisième question, vous parlez de Tourcoing et La Madeleine : l'idée est d'avoir un collectif digne de ce nom, qui permette des interventions à plusieurs agents. Aujourd'hui, compte tenu des interventions et des demandes qui sont faites pour accompagner telle ou telle équipe en annonces, en agents sécurité, etc., nous avons des collectifs de quatre et cinq, qui ne permettent plus de travailler en équipe constituée. D'ailleurs, lors de vos expertises vous

avez pu vous rendre compte que les équipes étaient regroupées pour effectuer ces interventions, en particulier lors des plages de maintenance préventive. Je rajoute que le découpage envisagé permet d'être en cohérence complète avec les Memento de maintenance préventive, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. L'objectif aussi de ce projet était de mettre en cohérence le découpage des secteurs avec les plages de maintenance préventive.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Simplement si le directeur pouvait répondre à ma question qui était de savoir pour quelle raison il a mis en œuvre ce projet, alors qu'il avait contesté la décision du CHSCT au tribunal, sans attendre le rendu du tribunal.

M. Stéphane GEORGES : Le projet a été « partiellement » mis en œuvre. « Partiellement » parce que premièrement les entretiens exploratoires n'ont pas été faits intégralement à l'époque (ils le sont à ce jour). Par contre, les entretiens d'orientation n'ont pas été encore réalisés.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Là, vous êtes sur un triple délit d'entrave. Déjà vous ne respectez pas la justice, parce que même partiellement on ne met pas un projet en œuvre à partir du moment où il n'y a pas de décision de justice. Vous ne respectez pas l'instance CHSCT, car vous l'avez mis en œuvre alors que votre CHSCT avait demandé une expertise que vous avez vous-même contestée. En plus de cela, vous vous permettez de mettre partiellement en œuvre un projet alors que vous n'avez pas encore – vous venez de le dire – réalisé les entretiens d'orientation. Je vous rappelle que le processus est une information aux IRP, ensuite vous pouvez commencer les entretiens exploratoires, et ensuite seulement, une fois que la phase du projet est donnée au CHSCT, vous pouvez commencer vos entretiens d'orientation. Je trouve que ce n'est pas du tout normal la liberté que vous avez prise à ne pas respecter ni la justice ni l'instance CHSCT de votre établissement.

M. Olivier MARTY (Président) : Je précise juste par rapport à votre intervention que les entretiens d'orientation qui sont un préalable à un changement d'affectation concernent le deuxième volet du projet, celui qui n'est pas encore mis en œuvre, et qui concerne la suppression du point d'embauche de La Madeleine. Ce volet est toujours en suspens dans le projet.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je reprendrais le président en précisant qu'effectivement la plupart du temps les entretiens d'orientation se font dans la mesure où il y aurait effectivement un changement d'affectation, mais ils sont aussi réalisés en cas de changements dans l'organisation du travail.

M. Olivier MARTY (Président) : En fait ils sont liés à nos textes d'entreprise concernant la mobilité géographique ou fonctionnelle, qui ne vont pas jusqu'à englober des changements dans les mêmes métiers, quand les affectations restent au même lieu.

M. Anthony TRUFFIN (CGT) : Pour information, mon entretien exploratoire a été fait après réception du rapport d'expertise. Une question que je voudrais poser à monsieur le directeur d'établissement de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais. Vous n'êtes pas sans savoir que récemment nous avons appris la présence d'amiante sur les sites de Tourcoing et Lille depuis 2006. Que comptez-vous faire ?

M. Stéphane GEORGES : Il y a effectivement un diagnostic amiante qui a été réalisé. Concernant les locaux de Tourcoing, il donne une évaluation d'un niveau tel que les règles à suivre sont les suivantes : il est nécessaire de faire une vérification périodique de l'installation, dans la mesure où il n'y a pas d'intervention corrective à réaliser. Ces visites périodiques sont à conduire tous les trois ans, avec une marge d'un an, avec une vérification qui est programmée cette année.

M. Anthony TRUFFIN (CGT) : Vous auriez au moins pu faire la mesure d'empoussièremment.

M. Stéphane GEORGES : Je me permets de répondre directement : les mesures d'empoussièremment ne sont pas nécessaires, compte tenu du niveau détecté par le diagnostic amiante. Ces mesures sont à réaliser dès lors que l'on est au niveau suivant, ce qui n'est pas le cas.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Le secrétaire donne la parole à l'expert, à qui il est demandé de se prononcer.

M. Gilles BOITTE : Plusieurs points ont été abordés. D'abord sur la place des instances représentatives du personnel. C'est l'entreprise qui a fait appel à la justice. Quand on fait appel à la justice pour contester une délibération du CHSCT ou de quelque instance, c'est parce que l'on espère gagner. Si on pense que l'on va perdre, on ne va pas en justice. Il aurait été logique que vous attendiez la réponse de la justice et que vous facilitiez le travail du tribunal en évitant les deux renvois, ce qui aurait permis certainement une venue à l'audience en novembre, et non le 15 janvier.

Le deuxième point concerne la mise en œuvre partielle du projet. On n'est pas devant le verre à moitié plein et à moitié vide, ce qui a été mis en œuvre, c'est l'essentiel du projet. Le regroupement des brigades, même s'il est douloureux pour les agents concernés, c'est une petite partie du projet, l'essentiel c'est le redécoupage. Des propositions avaient été faites notamment par les cadres de proximité d'étalement dans le temps de cette re-répartition des équipements. Par exemple, d'abord régler la question des bifurcations et de la jonction du Lion d'or. Ce qui est surprenant, c'est la mise en place de l'essentiel de la totalité du projet, alors qu'il est évalué comme étant vraiment « passable ». Et surtout, la confirmation que vous donnez nous surprend : cinq mois après la mise en œuvre du projet, l'application SPOT ne fonctionne toujours pas. Les conditions de sécurité n'étaient pas remplies, c'est vraiment quelque chose qui est difficile à admettre. Il y a un argument qui consiste à dire que l'on veut basculer au 1^{er} janvier pour éviter d'avoir une perturbation de SPOT. Mais cette perturbation dure déjà depuis cinq mois, parce que vous avez mis en œuvre le projet au 1^{er} janvier. Il y avait vraiment une autre solution qui était envisageable.

M. Patient GANDAHO : Je n'ai pas travaillé sur le projet, j'ai été en tant que chef de projet pilote en charge de la qualité. J'ai relu un peu ce projet, et c'est vrai que la première question posée par mes collègues sur la mise en place partielle du projet avant le rendu du rapport est à la fois une question de droit, de réglementation, mais au fond, une question de bon sens. C'est-à-dire, quel intérêt d'injecter plusieurs dizaines de milliers d'euros dans un travail d'expertise, si l'on n'attend pas au minimum les conclusions. Personnellement je pense que tout travail mérite d'être regardé de près pour constater les conclusions et possiblement d'en

prendre quelques éléments significatifs pour avancer. Je pense que cela pose un problème de bon sens et de gaspillage d'argent.

La deuxième chose, c'est la question de la polyvalence. Ce concept-là on y met tout et n'importe quoi souvent. Il faut faire la différence entre la polyvalence et la polyvalence. Nous ne sommes pas au McDonald, où vous pouvez être à la friteuse le matin, à la plonge le midi, et à la caisse ou au débarrassage dans l'après-midi. Là, c'est la polyvalence qui renvoie directement à la faisabilité simultanément de plusieurs tâches simples. Lorsque l'on est dans une entreprise où la problématique de la sécurité est centrale et où des personnes sont formées sur des choses spécifiques, on n'est plus dans la polyvalence, mais dans la polyvalence, qui n'est pas du tout la même chose. La polyvalence qui n'est pas bien préparée ou bien suivie, c'est une question d'insécurité et de vulnérabilité pour les agents. On ne peut pas être spécialiste de tout. Lorsque vous êtes dans une polyvalence, vous gardez toujours une spécialité de base. On vous demande dans le temps de faire autre chose de complexe, c'est possible, mais avez-vous été préparé à cela ? La temporalité d'un projet n'est pas celle de la réadaptation des agents. Nous sommes quand même sur deux temporalités différentes, d'où le sentiment de repartir à zéro. Ce sentiment, on l'a quand on va sur le terrain. La vulnérabilité de devoir être dans une position d'insécurité parce que l'on est appelé à exercer une activité dans laquelle on n'est pas encore suffisamment rodé. Il faut vraiment faire la différence entre polyvalence et polyvalence. Et surtout, la polyvalence n'est pas rétribuée en tant que telle : on me demande de faire autre chose en plus, mais est-ce que l'on revoit un peu mon salaire par rapport à cela ? Ce sont de vraies questions, surtout dans des univers aussi sérieux et délicats en matière de sécurité, je pense que l'on doit proposer une autre définition de la polyvalence.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Le Cabinet d'expertise aujourd'hui est là pour éclairer les élus, qui peuvent poser les questions qu'ils veulent. J'ai demandé effectivement au Cabinet de répondre sur ces deux points. Je rajouterai juste une chose, et je m'adresse au directeur : le fait d'avoir mis en place ce projet bien avant les travaux du Cabinet d'expertise, vous empêchez un travail de qualité, puisque le Cabinet devait justement faire une expertise sur une situation future. Sauf que quand ils arrivent pour faire leur mission, ils trouvent déjà une partie du projet mis en œuvre. C'est complexe, puisque quand ils doivent interroger des agents ou voir un certain nombre de fonctionnements, ils sont devant une situation déjà mise en œuvre, alors qu'elle ne le devrait pas. Vous rendez ainsi plus complexe le travail des experts.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Beaucoup de choses ont été dites : vous attaquez en justice, mais vous vous moquez du résultat, l'expertise ne vous intéresse pas non plus. Vous avez une alerte concernant des locaux qui pourraient contenir de l'amiante : ce n'est pas grave. Monsieur le DET, s'il vous faut un droit d'alerte pour que vous vous penchiez sur les sujets d'amiante dans les locaux, ce ne sera jamais que le quatrième sujet amiante sur le CSE, on commence à maîtriser. Concernant le ressenti : vous avez réussi à mettre une belle pagaille à Lille. Des retards dans la planification, des problèmes d'astreinte, des allongements du temps de trajet, des situations dangereuses pour les salariés sur les nouveaux sites, des sites vétustes, etc. Vous feriez bien de prendre en considération toutes ces remarques qui amènent à la conclusion suivante à trouver quelque chose qui soit mieux pour les agents, et aussi mieux pour l'entreprise. Je fais le lien avec le rapport médical qui nous a été présenté,

dans lequel des agents d'un certain nombre de sites, dont le vôtre, expriment des inquiétudes, du questionnement, du désarroi, de la rancœur. Ceci par rapport aux évolutions générales, aux réorganisations locales. Certains regrettent de s'être engagé à la SNCF, se posent de nombreuses questions sur l'avenir de leur travail, ceci a des effets sur le bien-être. La question du bien-être au travail devrait être centrale dans nos établissements, en redonnant du sens au travail. Vous êtes à des années-lumière de ce qu'il faut faire, parce que c'est idéologique. Vous avez décidé de faire, vous faites. Contre vents et marées, contre l'évidence, contre tout, mais vous faites. La seule solution c'est de revenir à des organisations du travail plus humaines qui seraient d'autant plus efficaces pour tout le monde. Si vous en êtes là surtout, c'est parce que vous refusez de recruter pour pouvoir sous-traiter. Maintenant, il nous faut des emplois pour pouvoir maintenir les deux brigades, et la situation sera nettement mieux. Merci.

M. Pascal GUELUY (CGT) : Monsieur le Président, cela a été exprimé dans le rapport et rappelé par les experts, qu'il y avait eu au moins des remarques, voire des réticences des personnes de proximité. Est-ce que Monsieur GEORGES pourrait nous éclairer sur ce point, s'agissant de son établissement, savoir quelles sont les choses que craignaient les DPX ?

Concernant l'application SPOT, on nous a expliqué que rien n'était prêt. Mon inquiétude est qu'il y a un risque d'oubli ou de perte d'information, et d'oubli d'opérations de maintenance, notamment sur des installations de sécurité. Ce serait l'équivalent de dire que l'on met la vie d'autrui en danger. Ce n'était pas un oubli Brétigny, mais cela pourrait avoir des conséquences équivalentes, et je ne le souhaite pas. Dans ce cas-là, qui porterait la responsabilité de ces oublis ?

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : Comment pensez-vous simplifier le travail de l'encadrement en multipliant les interlocuteurs ? Parce que le parcours SE et Voie ne seront plus sur le même secteur géographique. En parallèle de cela, dans un autre établissement vous nous présentez des projets pour simplifier le travail en mettant les parcours SE, Voie, SM sur les mêmes secteurs géographiques. Et là vous nous présentez un projet qui diffère complètement les secteurs géographiques. Quel est le mieux au final ?

M. CAILLE Sébastien (UNSA-Ferroviaire) : Je vais rejoindre ce qui a déjà été dit, parce que clairement cela met en avant pas mal de choses. Sur ce projet, il y a clairement une mise en difficulté, et là on est dans le cadre des RPS, non seulement des DPX et des agents. Faire adhérer des DPX à un projet qui apparemment déjà pour eux n'est pas viable, ce n'est déjà pas facile, et derrière ils en subissent les conséquences, que ce soit en termes de personnel. Je l'ai vécu aussi à titre personnel au moment du déploiement de SPOT : là, c'est un réajustement, pour moi il y a un gros souci. Un DPX est quand même responsable en cas de défaillance de maintenant sur son parcours, sur son secteur. Comment peut-il être responsable d'un secteur qui pour l'instant dans SPOT n'est pas correctement délimité et n'a pas exactement les bonnes informations. C'est quand même un sacré mal-être pour eux, de même que pour les agents. Particularités locales, etc., ils ont signé des documents peut-être, mais après, il y a le travail réel. Connaître des limites géographiques, etc., pour des agents d'expérience qui ont connu cela depuis des années, et à qui on change tout : je pense qu'ils sont capables de s'adapter, mais on leur met quand même énormément de difficultés. Je pense qu'il y a un gros risque, et je vous rappelle le gros sujet de suicides à la SNCF, même

si l'entreprise met une chape de plomb. Je ne vise pas que l'infrapôle, mais à un moment, je ne suis pas sûr que cela mette les gens dans de bonnes dispositions pour aller travailler avec le sourire, et que tout se passe bien.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vais revenir sur ce qui a été dit en séance. Ce qui est quand même consternant, monsieur le président, c'est que vous êtes très respectueux des textes, et quand je vous relis sur le PV de la plénière du 29 qui a été approuvé, en page 38 vous nous dites : « *En ce qui concerne l'autre volet de votre intervention je vais vous faire un propos spécifique au dossier de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais et je vais vous donner quelques explications : nous ne sommes pas liés à une mesure de suspension de mise en œuvre pendant le déroulé de la procédure lorsque la Direction estime que la consultation n'est pas obligatoire. Les demandes de consultation pour un certain nombre de contentieux n'ont pas été suivies par le juge. À ce titre, un directeur d'établissement ou une haute autorité en charge d'une mise en œuvre peut être amené à procéder à une mise en place même s'il existe un litige porté devant un tribunal. Cela explique pourquoi il n'y a pas eu de suspension de la mise en œuvre.* » Nous sommes dans le délire total, je vous le dis. Il existe l'article 4612-8 du Code du travail qui exige la suspension du projet en cas de recours à une expertise, dans l'attente des résultats de celle-ci et de l'avis des représentants du personnel. Le DRH qui aujourd'hui a fonction de président interprète les choses, et estime à un moment donné que comme il y a eu parfois des rendus défavorables au CHSCT, on estime que celui-là va être défavorable, et on ne va pas respecter le Code du travail et tant pis pour le reste. Vous n'avez pas à mettre en œuvre un projet tant que la décision de justice n'est pas rendue. Cela s'apparente de mon point de vue à un délit d'entrave caractérisé. La justice regardera d'un bon œil ce qui se passe actuellement. Je ne peux pas être d'accord avec certaines choses que vous avancez, et je tenais à vous le rappeler. Au-delà de tout cet esprit, vous essayez d'interpréter les choses à votre façon. J'ai entendu ce qu'ont dit l'expert et les collègues : derrière tout cela il y a des agents qui tous les jours sont au travail et s'inquiètent. Une partie du projet n'est pas accepté par une certaine population. Ils sont inquiets, c'est quand même eux qui sont à la manœuvre, qui sont concernés. Mais vous en fin de compte, vous vous asseyez sur tout cela, et sur un certain nombre d'agents qui font que la SNCF existe et tourne avec un niveau de sécurité important. C'est cela qui est dommageable parce que sur le fond, les conditions de travail, la manière dont va se passer cette réorganisation ne vous préoccupent absolument pas. Pour vous ce qui est important c'est de mettre en œuvre votre projet. En attendant, le respect des agents, le respect de la procédure, de leurs conditions de travail et de la sécurité de tous : en mettant en œuvre sans attendre les décisions de justice, un rendu d'un Cabinet d'expertise et un avis d'instances, ce n'est pas acceptable.

M. Olivier MARTY (Président) : Je ne vais pas nourrir à nouveau le débat juridique, les termes dans lesquels je me suis exprimé restent les mêmes de mon côté. La question que vous posez porte autour de l'intérêt opérationnel pour l'établissement de basculer le redécoupage des secteurs au 1^{er} janvier, et le sujet de fiabilité autour de l'exécution de la maintenance. On va revenir sur un certain nombre de points avant de continuer le débat.

M. Stéphane GEORGES : Je reprends la parole sur les sujets locaux et d'organisation. Tout à l'heure il a été dit lors de la présentation de l'expertise que plusieurs scénarios de découpages ont été envisagés. Ils ont été examinés, cotés et notés. La note qui s'est avérée

la meilleure, c'est le scénario qui a été retenu. Ces scénarios ont été bâtis avec les trois DPX qui étaient en poste à l'époque, il se trouve qu'il y en a un qui a changé de poste. Je tiens à préciser que ces scénarios ont été étudiés avec les DPX, contrairement à ce qui a pu être dit.

Concernant le patrimoine et le sujet SPOT : quand on a écrit dans l'étude MSC que le sujet de la connaissance du patrimoine pour éviter qu'il y ait des trous dans les interventions, ou des interventions qui ne soient pas programmées parce qu'elles ne sont pas dans les bases de données. C'est justement la raison pour laquelle on a dit que l'on met en place un suivi parallèle pour éviter ce genre de chose. Je pense que dans les semaines qui viennent la mise à jour SPOT va tomber, mais ce suivi parallèle qui a été fait au travers de fichiers, nous l'avons fait expressément pour éviter les failles au niveau sécuritaire.

Troisième point : le secteur Ouest a très peu de variations de périmètre. Les anciens secteurs Centre et Est voient fortement leur périmètre géographique évoluer en Nord-Sud avec finalement un nombre plus faible d'interfaces entre les deux secteurs. Deuxième élément : les deux DPX se trouvent dans les mêmes locaux. Ce sont des éléments qui assurent la réalisation de cette réorganisation.

Par rapport à la question sur les modalités de découpage qui ne sont pas les mêmes entre la partie Voie et SE. Effectivement, il se trouve que nous sur l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais on a une planification précise des interventions, et au travers de la planification on n'a pas de difficulté par rapport au fait que les secteurs ne seraient pas en concordance.

M. Olivier MARTY (Président) : Dans tous les projets, il y a toujours un pesage des avantages et inconvénients par rapport au but recherché, qui peut amener à des solutions qui ne sont pas forcément identiques sur tout le territoire. Cela appartient à l'analyse locale, même si la partie précise sur Nord – Pas-de-Calais vous a été donnée sur ce dernier point.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vous remercie pour cette précision. Je veux juste redonner la parole à l'expert pour qu'il donne un contre-argument sur ce qui vient d'être dit.

M. Gilles BOITTE : Cela concerne la pesée des avantages et inconvénients des différents scénarios. Là, il y avait seize critères de jugement. Les points attribués c'était soit « moins » « égale » « plus » « deux plus ». Le système idéal sur seize critères aurait eu 16 fois « deux plus », soit 32 points. Sur les deux scénarios qui à la fin sont en piste, il y en a un qui a 15 points du 32, et l'autre a 17 points sur 32. À partir de quel moment dit-on à quelqu'un qu'il est sur un parcours de réussite ? À partir de 23 points sur 32, mais là, vous êtes à 17. L'évaluation interne montrait qu'il y avait un problème, que l'on était non seulement loin de la perfection, mais que l'on était un projet juste passable. Ce qui est frappant, c'est que le projet final est celui qui était proposé initialement par la Direction de l'UP. C'est-à-dire que l'on a négligé toutes les remarques qui ont été faites. Le directeur d'établissement a fait son travail lorsqu'il écrit en décembre que le projet ne pourra être mis en place qu'après prise en compte des remarques, dont les remarques importantes pour SPOT. Ce qui est étonnant, c'est que ce projet tout juste passable soit mis en œuvre contre l'avis du DET.

M. Jean-Claude DE CLERCQ (CGT) : Ce que je remarque, c'est que vraisemblablement vous n'avez pas l'adhésion des agents. Je me demande comment la Direction va faire

capituler les agents pour avoir l'adhésion. Le but de vos réorganisations, on le sait, c'est d'exterminer la race des cheminots pour pouvoir mettre vos entreprises sous-traitantes en place. Il faut être honnête et le dire.

M. Éric DURIEZ (SUD-Rail) : Pourquoi avoir précipité les choses sur cette réorganisation, c'est-à-dire l'avoir fait dès début janvier, tout en sachant qu'un rendu de justice allait être donné. Vous avez expliqué comment vous l'avez fait, mais vous n'avez pas dit pourquoi. Vous avez dit tout à l'heure que c'était pour une meilleure organisation que les deux DPX étaient positionnés ensemble. Sauf que si je regarde l'ancienne organisation, les deux DPX étaient déjà ensemble.

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : Moi je ne comprends pas, parce que les problématiques de tous les établissements sont communes. C'est-à-dire que tous les établissements de la maintenance ont des travaux à gérer, et on doit les gérer ensemble. Sinon, cela ne sert à rien d'avoir créé une instance unique et « nationale », qui réunit tous les établissements.

M. Baptiste BAUZA (CGT) : Si le gouvernement actuel a remis en cause les droits des salariés par une réforme sur ordre du patronat, les salariés et leurs élus ont encore des droits. On voit partout dans le pays l'entreprise s'asseoir sur le Code du travail, il est temps que cela cesse, les salariés doivent être respectés. Ce projet c'est clairement la situation que la CGT Cheminots dénonce depuis des années. La casse des collectifs de travail crée des difficultés en termes de production. On lit dans le rapport d'expertise quelque chose d'assez symptomatique : « soit on répond au délai, soit on répond à la sécurité ». Où en est-on arrivé aujourd'hui ? La pression s'accroît sur les agents, qui reçoivent des ordres et des contre-ordres jusqu'à 23h le soir, en dehors de leur temps de travail. Il est temps que la Direction se pose des questions et cesse cette façon de faire. Quand on voit également que désormais l'encadrement s'oblige à choisir entre poursuivre son activité dans son poste et donc se mettre en difficulté et avoir des conséquences en cas d'accident, et choisit plutôt de quitter ses responsabilités. On se dit que l'on est tombé quand même très bas. Toute cette situation n'est pas acceptable, et la politique que mène l'entreprise est une remise en cause profonde des missions de service public, en termes à la fois de sécurité et de service aux usagers. Il est nécessaire que l'entreprise revoie sa copie.

M. Olivier MARTY (Président) : Nous allons répondre à deux voix. Juste un point sur les comparaisons qui peuvent se faire entre établissements. Bien sûr, beaucoup de points sont communs sur la nature de l'activité attendue de nos établissements. Ce qui n'empêche pas d'avoir une capacité locale de choisir des organisations adaptées au contexte, à la nature du patrimoine et des suggestions qui peuvent intervenir localement, ce qui fait que tout ne sera jamais uniforme. Historiquement l'entreprise est déjà sur ce sujet-là. Le sujet de l'instance n'est pas lié au contenu interne de ce que peut être une organisation propre d'un établissement. Les critères de définition étaient évidemment différents, mais ce n'est pas forcément le débat d'aujourd'hui. Je rappelle qu'il y a eu des années où on connaissait des instances qui englobaient des panels géographiques, avec des réalités d'organisation différentes entre établissements.

Pour revenir au sujet d'aujourd'hui, nous avons quelques points qui ont été soulevés sur l'intérêt de l'organisation mise en œuvre en janvier et sur la fiabilité qu'il peut y avoir sur l'organisation, le DET pourra y revenir. Je ne suis pas sûr d'avoir compris un point relevé par

l'expert sur le côté qui serait moyen, ou juste la moyenne, des cotations faites sur les scénarios. Je me demande si en prenant la capacité de cotation avec les moins, les plus et les plus-plus, évidemment les 15 et les 17 tiennent compte des moins et des plus et peuvent se comparer au 30, qui aurait été le maximum. Mais est-ce qu'il n'y a pas aussi la vraie échelle à comparer qui serait entre -15 et +30, vu qu'il aurait pu y avoir une cotation à l'inverse, sur -15 ? Je vais laisser le directeur d'établissement compléter.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je ne sais pas si j'ai des difficultés, mais toute la première partie quand vous vous êtes exprimé, je n'ai rien compris, monsieur le président. Je ne sais pas où vous voulez en venir. Je vous rappelle que les réorganisations qui sont propres aux établissements sont aussi organisées et reflètent un certain nombre de choses avec les métiers. Aujourd'hui ce n'est pas un DET qui met une organisation en place comme il veut, il existe des critères bien précis. Cela j'ai un peu compris, mais sur tout le reste je n'ai pas compris.

M. Olivier MARTY (Président) : D'accord, je le reprecise peut-être plus simplement. Il peut y avoir des organisations différentes, même dans des métiers similaires. L'exemple de la concordance géographique entre les secteurs Voie et SE, il peut y avoir des situations différentes, ce qui n'empêche pas le fait que ces établissements travaillent sur le même secteur d'activité. Je rappelais juste que ce point n'est pas à relier au découpage des CSE dans l'entreprise, qui a fait l'objet d'une décision en son temps, et qui peut rassembler au sein d'une même instance des établissements de nature différente, comme cela a pu être le cas dans l'histoire, du temps des anciennes instances.

M. Stéphane GEORGES : Je voulais simplement répondre de manière de manière précise à la question posée par M. DURIEZ. Pourquoi si tôt ? Parce que le projet a été conduit, et la motivation pour laquelle il a été fait, l'intérêt était si fort du fait de la concordance entre les plages de maintenance préventive et le nouveau découpage des secteurs, qu'il permettait d'engager la campagne de maintenance préventive de printemps dans la nouvelle organisation. Un fort intérêt sur le plan de répartition des secteurs géographique, et concordance avec les plages de maintenance préventives telles qu'inscrites.

Le deuxième point : c'est vrai que les DPX étaient déjà l'un à côté de l'autre, sauf que leurs périmètres géographiques ne sont plus les mêmes. Auparavant il y avait deux interfaces, l'une au Nord, l'une au Sud entre les deux secteurs, maintenant il n'y en a plus qu'une entre le Nord et le Sud.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Il y a quelques minutes vous nous avez laissés entendre que grâce à la réorganisation les DPX étaient l'un à côté de l'autre, et maintenant vous dites qu'ils ont toujours été l'un à côté de l'autre. Si l'organisation est si formidable que cela, est-ce qu'elle a été mise en place de la même façon sur tous les autres établissements du territoire ? À vous entendre, c'est quelque chose de révolutionnaire.

M. Pascal GUELUY (CGT) : Je voulais intervenir sur le sujet de l'astreinte, car il a été soulevé par les experts. Pour monter une astreinte, il faut connaître les installations, il faut avoir fait des reconnaissances de parcours, etc. D'après ce qui est écrit dans le rapport, cela n'a pas été forcément le cas. Je rappelle que dans le même temps, il y a eu le centre de supervision en Moselle qui s'est mis en route, et l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais est concerné, il me

semble. À cette occasion, on avait évoqué le fait que les agents de supervision en Moselle – je n'ai rien contre eux – avaient des difficultés parfois pour renseigner les agents concernant les lieux précis des interventions sur lesquelles on les envoyait. Des agents d'astreinte qui ne connaissent pas forcément le parcours, les installations, qui sont en difficulté. Vous ne me ferez pas croire que cela ne leur crée pas de RPS, car quand on doit se dépêcher à 3h du matin de partir sur une installation, que l'on a déjà du mal à se rappeler où elle est et à se demander sur quoi on va tomber, cela doit être compliqué dans leur tête. Cela amène bien souvent des allongements de délais d'intervention, cela peut amener de la précipitation et des accidents. Cela a aussi une conséquence sur les temps de trajet des usagers, car les interventions d'astreinte, cela peut tomber à n'importe quelle heure. Dans le projet on comprend bien que déplacer des agents à Tourcoing pour aller intervenir en zone de Lille, la circulation sur ces axes est très compliquée. Cela met à mal les agents, qui peuvent être amenés à créer des risques malheureusement pour essayer d'aller au plus vite. Il y a surtout le fait que nous sommes en négociation de la convention TER. Si le service public du ferroviaire et sa continuité sont mis à mal par ce biais-là, on aura du mal à négocier une convention et TER avec l'autorité organisatrice en lui promettant des trains à l'heure. En plus, mettre en difficulté les usagers, je trouve que ce n'est pas tout à fait normal.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Je reviens sur la santé au travail et sur le rapport médical. Vous n'avez pas répondu concernant le mal-être des agents, et notamment sur votre secteur, vous avez quatre médecins qui vous alertent sur les nombreuses restructurations qui favorisent les RPS, sur les incertitudes et le stress des agents, et sur les risques routiers notamment. Par ailleurs, un des médecins rappelle qu'il doit être associé à toutes les réorganisations sur les établissements conformément au Code du travail, article L4622-3. Je voudrais savoir si vous avez discuté, rencontré et associé le médecin du travail dans ce projet.

M. Maurice NOEL (UNSA-Ferroviaire) : Votre réorganisation me fait penser à celle que j'ai subie sur l'Infrapôle Rhénan. En 2010, tout l'infra Alsace a été réorganisé, cinq ans plus tard une brigade a été supprimée dans le Sud de l'Alsace. En Alsace nous sommes les précurseurs surtout dans la bêtise : on fait le test, on subit tous les problèmes, les autres n'en prennent pas conscience, et on va droit dedans de nouveau. Les différents parcours d'astreinte entre la Voie et les SE, on les subit. Quand le SE nous appelle, on va avec eux, on fait l'annonce, et d'un coup le SE nous dit : « écoute, il faut que j'aille encore plus loin ». On fait quoi ? On reste avec lui ? C'est qui l'agent de sécurité ? Qui en prend la responsabilité ? Après, vous avez une petite réorganisation, et les agents n'ont pas l'indemnité du RH0910, car le temps de trajet subi n'est pas assez long. Actuellement j'ai des agents qui sur dix ans ont été éloignés de plus de 40 kilomètres de chez eux, et de nuit ils font 80 kilomètres rien que pour aller à leur brigade. C'est cela la réalité aujourd'hui. À force de réorganiser, les gens se retrouvent sur la route. Depuis le début de l'année, nous avons des problèmes d'agents qui s'endorment en rentrant, et qui font des accidents du travail. Est-ce que vous ne voyez pas le malaise ? Alors qu'il est si simple de laisser des brigades réduites de six personnes, avec un DPX peut-être éloigné, mais qui ont une certaine charge de travail. Si vous voulez que les agents soient polyvalents, pourquoi vous ne faites pas des mutations dans le temps, mais réduites, pour que les agents aient la compétence, et retournent ensuite à leur brigade d'origine.

Vous allez me dire que c'est normal, c'est la SNCF qui évolue. Mais ce qui est en premier lieu dans ce que vous nous avez dit et qui est très peu marqué dans le rapport, c'est que ceci est dû à RVB. Suite à RVB, il y a suppression de brigade, tout le monde le sait maintenant. Le problème de la réorganisation, c'est que l'on ne sait pas répartir cette charge de travail.

Pour conclure : est-ce vraiment nécessaire de faire tout cela ? Surtout, il y a encore une chose que l'on ne voit pas sur les DPX : pendant la période de transition sur SPOT il aura des Excel à faire, mais avez-vous prévu la surcharge de travail du DPX ? Vous n'avez pas engagé quelqu'un pour le faire, le problème est là. J'espère qu'il n'arrivera rien à ces agents pour l'instant, c'est tout.

M. Olivier MARTY (Président) : Je rappelle que toutes les situations qui peuvent être examinées pour une évolution d'organisation sont bien analysées dans un contexte local. Tout n'est pas duplicable à l'identique lorsque l'on instruit une évolution.

M. Stéphane GEORGES : Je vais essayer de répondre aux différentes questions. Évidemment que dans toute modification d'organisation, pour passage d'une situation A à une situation B, il existe une période de transition. Cette période a été vécue par les équipes de l'UP Voie de Lille entre ce qui se passait en fin 2018 et ce qui se passait en début d'année. Il est évident qu'il y a une période de transition et qu'il faut un accompagnement fort de l'encadrement sur les évolutions de périmètres de compétences et de connaissance géographique des installations. Une évolution de compétence par rapport à ce que demandent les infrastructures en termes de process de sécurité. L'installation en elle-même, le fait de découvrir telle aiguille, etc. Deuxième point, une adaptation liée aux règles de sécurité pour intervenir sur telle ou telle installation (passages à niveau, etc.). Évidemment sur l'UP Voie, les premiers mois de l'année ont été pour l'encadrement l'objet d'accompagner tous ceux qui ont fait l'objet d'une modification de périmètre d'intervention.

Pour la partie astreinte, je connais l'UP Voie, mais pas encore suffisamment. Les astreintes qui sont organisées sur l'UP Voie de Lille, une UP relativement petite avec une densité impressionnante des installations, fait que les interventions réalisées par les agents Voie d'astreinte sur l'UP Voie de Lille, se font sur l'intégralité de l'UP. C'est-à-dire, que le périmètre de l'UP Voie n'a pas évolué.

Concernant le sujet du médical, je n'ai pas connaissance de ce rapport médical qui serait sorti il y a deux ou trois jours. Par ailleurs, les médecins ont été associés, ils ont été invités aux réunions relatives à cette réorganisation, et y compris aux instances de l'époque.

M. Anthony TRUFFIN (CGT) : Je sais que vous avez l'habitude de noyer les poissons, mais je n'en suis pas un. Quelle est cette nouvelle façon, monsieur le directeur, de faire signer aux agents sans explications des documents, comme les reconnaissances de parcours changeants ? Merci.

M. Stéphane GEORGES : Je n'ai pas forcément de précision à vous donner sur ce sujet, j'ai noté la question. D'ailleurs, vous n'êtes pas la première personne à la poser, sur le fait que des documents ont été donnés aux agents et pour lesquels il y a eu signature de la connaissance du périmètre. J'ai noté également qu'un agent n'a pas eu de copie de ce document. Je ne peux pas répondre à l'instant T.

M. Anthony TRUFFIN (CGT) : Les agents se sont sentis trahis.

M. Sylvain WAVELET (CGT) : Concernant ces fameux documents que l'on fait signer aux agents, pour votre établissement sachez que ce n'est pas uniquement dans le cadre du projet que c'est fait. Dans le Douaisis il s'est passé exactement la même chose au niveau des journées de sécurité pour une unité de production complète. On distribue le document, on dit : on vient de vous expliquer tous les points de détail, etc. C'est bon, vous avez compris ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, je vais vous réclamer une coupure, à l'issue de laquelle nous demanderons une suspension de séance.

Suspension de séance de 11h41 à 12h26.

M. Olivier MARTY (Président) : Je rouvre la séance, et je donne la parole à monsieur le secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Pour votre information, suite à notre ordre du jour de ce matin j'ai informé l'ensemble des délégations du fait qu'aujourd'hui la DRH ne donne pas mandat au président pour proposer l'accord que vous nous avez envoyé suite à l'article 2. Je leur ai dit que vous avez bon espoir que cela bouge, et que Monsieur LARRIEU est « au combat » comme vous l'avez dit, et on attend de vos nouvelles. Je les ai aussi avisés que cela posait un souci sur la date du 19 pour le CSE extraordinaire concernant l'accident grave. Le problème est que l'on ne pouvait pas le faire le 12 non plus, j'ai expliqué pour l'inspection du travail. L'UNSA sera en délégation restreinte, car je vous rappelle qu'il y a justement un congrès. Je rappelle également que c'est quand même un accident pour nous qui est grave et il faut que l'on réunisse rapidement l'instance pour en parler, et plus particulièrement sur la demande de Madame CHAMPAGNE. Nous allons laisser les organisations syndicales s'exprimer pour celles qui le souhaitent. Quand elles auront terminé, je vous demanderai la parole, je ferai lecture d'une résolution, je vous demanderai de la faire voter. À la fin de ce vote, je vous demanderai de bien vouloir suspendre la séance, le temps que l'on aille se restaurer.

M. Pascal GUELUY donne lecture de la déclaration suivante au nom de la CGT :

« Vous nous consultez ce jour pour obtenir l'avis du CSE ZdP NEN pour donner suite à la restitution du rapport d'expertise du Cabinet Émergences sur l'impact du projet d'adaptation du secteur de l'UP Voie de Lille. Peut-on d'ailleurs encore parler d'un projet ? Il est important de rappeler à ce stade que le directeur de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais le mettait en application au 1^{er} janvier 2019 sans attendre la décision du TGI qu'il avait pourtant sollicité, afin de débouter les membres du CHSCT. En effet, ceux-ci avaient très rapidement analysé des modifications importantes sur les conditions de travail pour les agents, sur les périmètres d'intervention, les astreintes, etc. Cet irrespect du CHSCT et de la loi sera d'ailleurs reconnu le 15 janvier 2019 par la décision du TGI de Lille, qui accorde la réalisation de l'expertise. En effet, comme le stipule le Code du travail en son article L4614-12, le CHSCT était dans son droit en demandant une expertise pour projet important. Pour les élus CGT la Direction de la ZdP NEN, avisée de la décision de justice du 15 janvier 2019 en responsabilité, aurait dû suspendre le projet en attendant la restitution du rapport d'expertise.

Pour les élus CGT, le DET de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais a sciemment décidé de dégrader l'intégrité physique et mentale des agents de l'UP Voie de Lille. Du coup, les experts ont été confrontés à un diagnostic plutôt qu'à une évaluation des risques potentiels, la Direction ayant décidé unilatéralement de mettre en œuvre son projet. Nous n'excluons pas un recours devant les instances judiciaires pour évaluer le préjudice de cette entrave. La question fondamentale qui a justifié le recours à l'expertise dans le cadre des missions du CHSCT et qui est transposable à la CSSCT est la suivante : "le projet de réorganisation du travail qui avait été présenté au CHSCT dans le cadre d'une procédure d'information engagée par la Direction de l'établissement et présenté au CSE aujourd'hui constitue-t-il un risque de dégradation des conditions de travail pour les salariés concernés ?" La particularité de l'expertise est qu'elle se déroulait dans le même temps que cette mise en place s'effectuait par la volonté de la Direction, contrevenant ainsi aux principes qui régissent le fonctionnement normal des instances. L'avis que donnera le CSE à ce projet est corroboré par les constatations faites par les experts et les craintes que les membres du CHSCT Lille Littoral exprimaient dès la présentation qui en a été faite. Il nous faut avant cela préciser quelques points qui nous paraissent décisifs pour l'avenir.

Nous voulons ainsi rappeler quelques points qui nous paraissent décisifs pour l'avenir. Nous voulons ainsi rappeler à la Direction que les élus CGT au CSE ZdP NEN n'ont pas l'intention de clôturer le dossier en donnant un avis aujourd'hui. Le CSE devra donc continuer à être informé, voire consulté, si d'autres modifications aux conditions de travail de sécurité venaient à se produire.

Nous tenons à préciser ici que le dossier qui a été fourni aux représentants du personnel pour formuler leur avis est très lié aux injonctions de réduction des coûts pour soi-disant se préparer à la concurrence. Cette réorganisation est motivée par une recherche d'économie de temps et de moyens, combinée à une plus grande efficacité d'intervention. Les motivations du projet sont aussi d'accroître la polyvalence des agents, d'orienter encore plus leur activité sur l'accompagnement d'entreprises sous-traitantes. Surtout, l'expertise a montré de nombreuses carences.

Le constat est cruel, les considérations des cadres de proximité n'ont pratiquement pas été prises en compte dans l'élaboration d'un projet dont les contours étaient fixés dès l'origine. Les CEV n'ont même pas été associés ni consultés. Les agents des brigades Voie, en sous-effectif organisé pour favoriser la sous-traitance et qui sont déjà soumis aux contraintes physiques et psychiques de ce métier pénible, voient les heures supplémentaires exploser depuis des ans. Avec ce projet ils verront également pour certains une augmentation des trajets domicile-travail. C'est encore de la fatigue en plus, qui ne sera pas sans conséquence sur leur santé. L'articulation vie familiale, vie professionnelle que la Direction met à mal, provoquera sans nul doute des RPS supplémentaires. Ce projet va allonger les délais d'intervention de maintenance, vu l'état de la circulation en métropole lilloise. Cette remarque vaut également pour les sorties d'astreinte et la continuité du service public ferroviaire. Les agents doivent intervenir sur des installations sans avoir eu la possibilité de reconnaître les accès, les particularités locales. Le projet est également un non-sens pour les usagers, qui verront leurs conditions de transport dégradées.

Cerise sur le gâteau, le rapport démontre qu'il était impossible d'avoir un enregistrement fiable des opérations de maintenance dans SPOT, et que la Direction le savait. Comment cela peut-il être admis par les élus et les cheminots après le drame de Brétigny ? Cette restructuration précipitée a déjà eu des conséquences négatives au vu des chantiers annulés, comme rappelés au point 2.1.9 du rapport. Les cheminots souffrent donc déjà, et pour la CGT, il faut y mettre un terme. L'étude détaillée du projet conduit les experts à s'interroger sur sa mise en œuvre alors que les conditions techniques n'étaient pas réunies comme le montre le dossier MSC. Comme l'ont constaté les experts, une très grande majorité des agents déplore une augmentation globale de la charge de travail et une perte progressive de savoir et savoir-faire qui nuisent à la qualité de la prestation de l'UP et de leur propre santé. Tout au long de leur présence sur le terrain, les experts ont constaté que des chantiers planifiés ne pouvaient être réalisés ou l'étaient partiellement. Ils ont pu voir les messages demandant que les trains soient ralentis du fait d'un comportement anormal de la voie. Plus approche l'été, et plus grand est le risque de devoir déclarer "zone sensible" différents tronçons occasionnant ralentissements, retards et mobilisation d'agents sur ces zones à risque. Voilà ce que nous dit le rapport, vous touchez là au cœur du métier de cheminots.

Nous voulons aussi attirer l'attention de la Direction sur le caractère de dangerosité que constitue le fait d'affaiblir la structure et les rapports humains d'une entreprise comme la nôtre dont les agents sont fortement attachés aux valeurs de sécurité du public et des circulations. Les nombreux suicides que connaît la SNCF ces derniers mois témoignent d'un immense malaise que les représentants du personnel tentent de faire entendre à la Direction. L'analyse du projet de réorganisation porté par la Direction de l'infrapôle Nord – Pas-de-Calais révèle une vision réductrice de l'activité de travail qui ne semble pas tenir compte du travail réel auquel sont confrontés les agents. Dans le Nord comme ailleurs, ce sont des hommes et des femmes qui travaillent. Ils sont confrontés à la panne d'un engin, aux incidents qui rythment la vie quotidienne, à l'absence d'un collègue expérimenté, aux petits retards suite aux aléas de circulation ferroviaire. Chaque heure de travail est le résultat d'un processus où les situations dégradées doivent être dépassées pour accomplir la tâche. À ce propos nous voulons souligner combien les cheminots et cheminots ont été mis à rude épreuve ces derniers mois, confrontés aux restructurations successives. C'est très probablement l'un des aspects principaux du problème que soulève cette réorganisation, les salariés sont particulièrement investis dans leur travail. Ce qui caractérise les équipes c'est justement cet attachement aux valeurs de la sécurité et du service qui sont de puissants facteurs protecteurs pour la santé au travail et pour l'image même de notre entreprise.

Nous ne serions pas complets si nous n'abordions pas la question de l'incertitude que génère cette réorganisation pour une majorité des agents. Nous réaffirmons que toute suppression de poste a pour résultat de fragiliser les équipes et d'installer un grave déséquilibre dans l'organisation du travail. Enfin, nous considérons que facteurs de risques psychosociaux associés à cette réorganisation ont fait l'objet d'une évaluation minimale et n'ont pas eu le traitement et les mesures de prévention à hauteur de risques encourus.

Au vu de la mise en œuvre de ce projet avant la restitution de l'expertise et sa présentation aux élus du CSE il nous est difficile de pouvoir se prononcer, car nous n'avons pas assez de temps pour pouvoir faire des préconisations. Vous ne nous avez jamais présenté ce projet avant cette phase directe de consultation.

Pour conclure, la CGT observe une entrave au fonctionnement de l'instance, parce qu'une partie du projet a été mise en œuvre avant même que les instances représentatives du personnel se prononcent. Je vous remercie de votre écoute. »

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : Au nom de la délégation UNSA Ferroviaire, il n'y aura pas de déclaration lue, mais je vais vous présenter cinq points qui ont relevé notre attention. Il y a deux symboliques fortes dans ce dossier, qui pourrait apparaître anodin. Premier point, la méthode contestable de la part d'un établissement. Le second est le fait d'outrepasser les IRP. Je rappelle que c'est le processus de consultation qui détermine la suspension ou non d'un projet. L'article 4612-8-1 prévoit que l'employeur a obligation de consulter son Comité avant toute décision d'aménagement important, cela s'appelle juste la loi.

Le deuxième point : le degré d'écoute d'un établissement vis-à-vis de ses encadrants de terrain avant toute réorganisation. C'est un sujet qui est récurrent, et une fois de plus le questionnement reste toujours aussi fort.

Troisième point : la gestion contestable qui consiste à ne pas rajeunir les effectifs des équipes pour mieux les supprimer *via* une absence de GPEC.

Quatrième point : comment conserver la mémoire de nos installations par nos personnels ? Vous savez très bien que le patrimoine ferroviaire est dense et complexe, mais la mémoire ne s'invente pas.

Pour conclure, et là je m'adresse à notre directeur d'établissement : estimez-vous que la réorganisation a été menée à ce jour ou pas ? Merci.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Ce n'est pas pour revenir sur ce qui a été dit. Juste pour dire que pour nous à la CFDT, ce n'est pas normal d'avoir un non-respect des IRP. Notre vote ira dans ce sens, pour cette raison principalement. On peut noter en conclusion que dans cette réorganisation il y a deux perdants : l'humain et la fiabilité du réseau, et c'est malheureux d'en arriver là.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Avant que je fasse lecture de la résolution, une question a été posée par Monsieur CATIAU au directeur, j'aimerais bien qu'il y réponde avant.

M. Stéphane GEORGES : Je considère que le débat a dû vous éclairer, mais je vais préciser. Il y a deux volets : un premier volet qui consiste à modifier les découpages géographiques des secteurs, et un second volet qui consiste à supprimer la brigade de La Madeleine. Et transférer selon les suites qui seront données aux entretiens qui restent à faire sur d'autres sites, comme Tourcoing par exemple. Le premier volet a été traité, mais le second volet n'est pas encore traité.

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : J'ai du mal à comprendre, la question est fermée : est-ce que oui ou non, vous estimez, en tant que directeur d'établissement, en responsabilité de cette réorganisation, face à une réorganisation qui est faite ou pas ?

M. Stéphane GEORGES : Je considère que la réorganisation n'est pas menée.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On peut remercier le président d'avoir soufflé la réponse au directeur, au cas où il aurait fait une erreur.

M. Stéphane GEORGES : Je me permets de réagir, si les modifications d'organisation avaient été menées, j'aurais répondu : mené sur le premier point, et mené sur le second point. Dès lors que les deux points ne sont pas traités, je considère qu'elle n'est pas menée.

M. Olivier MARTY (Président) : Ce que l'on évoque là n'est pas quelque chose de nouveau à ce stade du débat, je pense que nous l'avons suffisamment évoqué.

M. Anthony TRUFFIN (CGT) : Est-ce que l'on pourrait savoir pourquoi le second point n'est pas mené ?

M. Stéphane GEORGES : Le second point n'est pas mené, car il reste un certain nombre de choses à traiter, en particulier les locaux.

M. Anthony TRUFFIN (CGT) : Et si ces travaux avaient été effectués ?

M. Olivier MARTY (Président) : On revient dans la question de procédure. Au mois de janvier quand nous avons eu la décision de justice, nous l'avons analysée. L'échéance attendue des travaux nécessaires pour mener la deuxième partie étant suffisamment lointaine, nous n'avons pas eu de collision entre cette échéance lointaine et le fait de passer les mois nécessaires à l'instruction de l'expertise et de sa restitution aujourd'hui en CSE. Naturellement il n'y a pas eu de bascule des points d'attache des agents de La Madeleine vers d'autres lieux dans l'intervalle. Si les travaux avaient été très rapides et effectués, étant soumis à la décision de justice du 15 janvier, nous n'aurions pas mis en œuvre d'évolution de ce point d'embauche, alors que la procédure de consultation avec expertise était actée par la décision de justice.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Nous ne pouvons que constater une belle retombée du président. Il n'en demeure pas moins que je reprends les propos du 29 janvier que vous avez confirmés tout à l'heure : vous indiquez qu'il y a beaucoup de décisions de justice qui étaient défavorables au CHSCT, et qu'il était possible pour un directeur d'établissement de mettre en œuvre sans attendre la décision de justice.

Je vais vous soumettre une résolution, que je vous demanderai de faire voter.

« *Monsieur le président,*

Le CSE a pris connaissance de la décision du 15 janvier 2019 du TGI de Lille en lien avec l'expertise. Laquelle a confirmé son bien-fondé et l'obligation de consultation préalable de l'instance représentative du personnel avant toute mise en œuvre du projet important. Force est de constater que la Direction n'a même pas attendu la décision de justice qu'elle a elle-même initiée et qu'elle a commencé le déploiement du projet.

En conséquence, la majorité des membres titulaires du CSE décide de donner mandat au secrétaire, Christophe ACHOUB, afin de le représenter et d'agir en son nom et pour son compte devant le tribunal correctionnel pour délit d'entrave, devant le tribunal de grande instance compétent pour voir rétabli le CSE dans ses droits consultatifs, notamment en

obtenant la suspension de la mise en œuvre du projet sous astreinte et qu'il soit indemnisé du préjudice subi.

Tout pouvoir est donné au secrétaire pour se faire assister de l'avocat de son choix pour ces deux actions judiciaires. »

M. Olivier MARTY (Président) : Je mets aux voix la délibération qui vient d'être lue par le secrétaire. Qui est pour ? Nous avons 34 votants, et 34 pour.

La résolution est approuvée à l'unanimité.

Je me permets de rappeler que nous avons à l'ordre du jour la restitution de l'expertise et la consultation, et l'émission d'un avis sur le projet par les élus. Je vous pose la question de l'avis que vous rendez sur ce projet.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je voudrais quand même entendre que la délibération a été approuvée à la majorité des votants.

M. Olivier MARTY (Président) : Je ne l'ai pas précisé : elle a été approuvée à l'unanimité des votants.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Pour répondre à votre question, il me semble que cela a été évoqué par un élu présent : nous sommes dans un rendu d'expertise et dans le cadre d'une consultation. Vous n'avez jamais présenté le projet au CSE dans le cadre d'une information consultation. Aujourd'hui il y a un rendu d'expertise et pour nous c'est une première information. Il est difficile pour les élus de rendre un avis sur ce qui est une première phase d'information.

M. Olivier MARTY (Président) : Je prends note de votre position, qui ne rejoint pas celle de la soumission à l'assemblée réunie aujourd'hui en termes de consultation.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On note bien dans cette instance que ce n'est pas un refus de vote, ni une abstention, ni un vote négatif, ni un vote positif. Simplement il faut le temps de regarder suite à cette première présentation. Vous devriez normalement reconsulter l'instance pour un avis, puisque ce ne sont pas les mêmes acteurs autour de la table, que ceux qui ont bénéficié d'une présentation en CHSCT.

M. Olivier MARTY (Président) : Je note l'explication sur la position exprimée. De notre côté nous avons instruit cette affaire comme l'achèvement d'un processus qui a découlé de la décision de justice avec la restitution de l'expertise et la consultation. Je considère que la demande d'avis est formulée aujourd'hui, et vous n'avez pas formulé d'avis, c'est notre position aujourd'hui. Bien sûr nous allons examiner ce qu'il en est des prises de position des uns et des autres, mais sans aller plus loin aujourd'hui et avant d'avoir analysé un éventuel avis contraire, je considère que la consultation de l'assemblée est réalisée.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Ce n'est pas l'avis de cette instance.

M. Olivier MARTY (Président) : Notre désaccord est acté. Je vous propose de faire la pause déjeuner.

Suspension de séance de 12h53 à 14h33.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur le Secrétaire, nous reprenons notre séance, nous avons un deuxième point à l'ordre du jour. Pour ce deuxième point à l'ordre du jour, nous avons avec nous Jérôme DEZEURE le directeur d'établissement de l'EIC Normandie et Marjorie BLANCHART qui nous a rejoints, le sujet touchant la santé et sécurité au travail.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Nous avons terminé sur un désaccord à la fin de la première partie de la séance, et je voudrais revenir sur un point et laisser la parole à Monsieur CATIAU.

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : Nous avons un cas juridique qui doit nous interpeller tous, et vous en premier. Le point A de l'ordre du jour (qui fait foi et loi) a pour intitulé : « restitution de l'expertise et consultation sur le projet ». Néanmoins, « *l'instance ne doit pas être mise devant le fait accompli, une Direction qui ne respecte pas le principe d'antériorité de la consultation commet un délit d'entrave.* » Certes, vous avez décidé la consultation, mais il est rappelé également dans le cadre de l'article R2312-5 que « *la communication par l'employeur de l'information nécessaire à la consultation marque le point de démarrage de la procédure, et ce dans des délais de réflexion* ». Est-ce que vous estimez que la plénière et les élus sont dans le cadre de délais de réflexion ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je rajoute qu'à chaque fois que l'on inscrit un point à l'ordre du jour, il peut être pour information ou pour consultation. À partir du moment où on inscrit « consultation » le processus d'information-consultation doit se mettre en route.

M. Olivier MARTY (Président) : Je ne vous répondrais pas sur le fond, parce que j'ai exprimé ce matin en fin de séance la position que je prenais aujourd'hui. Le désaccord étant porté, et les arguments que vous amenez, comme à chaque fois qu'il peut y avoir un sujet de procédure dans l'instance, cela mérite que l'on s'y repenche, nous, et nous allons l'analyser.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Aujourd'hui le rôle d'un président ce n'est pas d'estimer que nous avons été consultés. Ce n'est pas votre rôle, il existe des textes bien définis. Pour nous il y a une restitution d'une expertise, et jamais les élus n'ont eu une première information, ce sont les CHSCT à l'époque qui l'ont eue. Pour rendre un avis, il nous faut un temps d'analyse. Derrière cela se pose une question de fond, parce qu'on ne met jamais sur un ordre du jour « information-consultation ». Vous prenez une position directive à l'encontre de tout le monde, et à l'encontre de tout.

M. Olivier MARTY (Président) : C'est noté monsieur le secrétaire

M. Ludovic BAETENS (SUD-Rail) : Je voulais faire une parenthèse. Depuis ce matin on parle d'entrave, mais déjà je voulais vous remercier de nous avoir fourni les fiches exposition amiante, par contre elles sont datées du 23, et nous n'avons pas toutes les fiches.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Il s'agit du 23 mai, et vous nous aviez assuré que c'était fait en mars.

M. Olivier MARTY (Président) : Les fiches envoyées correspondent à l'équipe concernée par le pont d'Aubervilliers. La date d'aujourd'hui correspond au fait que nous avons dans la procédure nous permettant de vous transmettre ces fiches, eu la réception. Pour vérification

et s'assurer qu'elles soient bien complètes, nous les avons fait évoluer, d'où la signature d'aujourd'hui. C'est dans ce cadre-là qu'elles vous ont été transmises.

M. Ludovic BAETENS (SUD-Rail) : Il avait dit qu'elles avaient été remplies, et en plus il n'y a pas qu'Aubervilliers, il y a aussi Thionville.

M. Olivier MARTY (Président) : Oui parce que pour ces agents nous n'avons pas enlevé une information antérieure, qui n'était pas liée au sujet traité sur le mois de février, et qui relevait d'une situation antérieure.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Peut-être que l'on s'est mal fait comprendre, mais les fiches exposition amiante étaient demandées pour les deux secteurs. Comme nous suivons les dossiers antérieurs, il est normal que l'on fasse la demande ici. Peut-être que l'on s'est mal fait comprendre, mais nous demandons à bénéficier de l'ensemble des fiches, parce que ce qui a été fait antérieurement n'a déjà pas été fourni.

M. Olivier MARTY (Président) : Entendu alors, nous vous donnerons également les autres fiches.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, je vais vous demander de faire voter une résolution dans le cadre de la mission amiante RPM :

« Monsieur le président,

Dans le cadre de la mission amiante RPM votée en séance plénière du CSE du 21 mai 2019, les élus réunis en séance plénière du jeudi 23 mai décident de répondre favorablement à l'invitation à l'ICP pour le diagnostic amiante du 29 mai 2019 à 8h30. Cette inspection s'effectuera en service, et les élus désignent Anthony TRUFFIN et Éric DURIEZ. »

M. Olivier MARTY (Président) : Bien que l'on n'ait pas de sujet à l'ordre du jour en lien avec cette résolution, j'accepte que nous la mettions aux voix.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Attendez, effectivement il n'y a pas de lien, mais on ne va pas vous demander un CSE extraordinaire pour faire voter une résolution.

M. Olivier MARTY (Président) : Je prenais juste la parole pour dire que j'allais donner suite.

Je mets aux voix la résolution qui vient d'être lue par le secrétaire. Qui est pour ? Nous avons 34 votants, et 34 pour.

La résolution est approuvée à l'unanimité.

B - Restitution de l'enquête du CSE relative au quasi-accident de travail survenu le 31 janvier 2019 à Lisieux et qui aurait pu avoir des conséquences graves (EIC Normandie)

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je passe la parole à Monsieur MUTEL pour la restitution de cette enquête.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Déjà une remarque pour commencer, c'est un ESR qui date du 31 janvier. Malgré les bonnes volontés des uns et des autres, la mission a mis un certain nombre de mois à se faire, et la restitution arrive quatre mois après. On se rend compte ici de la nécessité d'avoir des instances de proximité pour être plus efficaces en termes d'enquêtes et de prévention. Il s'agit d'un jeune agent qui a failli être percuté par un train alors qu'il effectuait une mission de graissage. Cela s'est passé en Normandie sur le secteur de Lisieux. Quand vous nous aviez présenté l'ESR, vous l'aviez qualifié de quasi incident, et nous vous avons fait remarquer qu'il s'agissait d'un accident et non d'un incident. Vous aviez aussi qualifié de défaut de mise en place de protection. On vous avait dit que ce n'était pas le cas, cela laisserait supposer que soit l'agent du poste ou le graisseur ne s'est pas protégé, ce qui n'est pas le cas. Nous avons rencontré les différents intervenants de l'EIC, qui nous ont fourni tous les éléments.

Dans le compte rendu on a commencé par parler de l'agent qui a été recruté en 2017. C'est un jeune agent qui n'a pas beaucoup d'expérience et qui après trois mois s'est retrouvé au graissage sur le secteur de Lisieux. Il a eu des formations, mais on constate que les compétences qu'on lui demande sont quand même assez larges. L'agent n'a pas été sanctionné. Son habilitation a été suspendue, mais il ne graisse plus, car il a été affecté au poste d'aiguillage de Caen. L'assistance psychologique lui a été proposée, mais il n'a pas souhaité la mettre en place. Toutefois quand il a vu le médecin le constat est qu'il ne se sentait pas si bien que cela, et il a posé des congés pour récupérer, ce qui me dérange dans le concept. On a eu du mal à connaître le contenu de la formation de l'agent, surtout sur le module risque ferroviaire. Il a été établi qu'il n'avait pas d'expérience, de pratique. Il n'avait pas un tuteur, mais un compagnon.

Nous avons constaté que l'agent n'a pas vraiment travaillé en équipe, car l'équipe n'était jamais au complet. Il a eu neuf mois de formation OCF et une évaluation PS9, mais c'était vraiment de la théorie. Il a eu une journée découverte par son DPX. Je pense que ça vaudrait le coup de dire que quand il y a un jeune agent on lui consacre tant de jours pour lui montrer telles choses. Il a fait 64 jours au graissage, dont 12 jours à Lisieux. On voit bien qu'il n'avait pas le parcours dans la tête, il manquait de formation. Il a dit qu'il n'avait pas trop le réflexe de s'arrêter quand les trains passaient, c'est un manque de pratique.

Concernant son plan de veille, elle était assez théorique. C'était surtout une veille réglementaire, et non technique.

Le jour de l'accident, il cumulait les fonctions d'ASP et de graisseur. À l'origine c'était une équipe de deux graisseurs, dont un en longue absence. On l'a ajouté dans l'équipe, et le jour de l'incident celui qui devait être avec lui était en arrêt maladie aussi, il s'est donc retrouvé tout seul.

Il aurait dû y avoir une déclaration d'accident du travail, car il peut être impacté au niveau du choc psychologique, on ne sait pas ce qui peut se passer derrière.

Concernant les mesures prises par l'établissement : arrêt du graissage, interdiction du travail « agent seul » sur le secteur de Lisieux, vérifier toutes les consignes.

Les préconisations que nous avons faites : l'agent a été sauvé grâce à sa tenue haute visibilité. Nous demandons la généralisation des tenues haute visibilité pour les équipes de graissage sur tout le ZdP NEN. Pour les graisseurs occasionnels, nous demandons des tenues jetables.

En termes d'innovation, on propose que soient repérées les aiguilles en talon, de façon à les repérer quand on arrive côté talon. On propose aussi que soit fourni un schéma S9C en format de poche à chaque agent qui fait du graissage. Il faut revoir la formation MV en insistant sur le risque ferroviaire. La mise en place des tuteurs pour les nouveaux embauchés est quelque chose à faire. Il faut des formations terrain pratiques et géographiques. Il faut formaliser l'accueil des agents au niveau de la sécurité et formaliser les journées découvertes et réaliser un accueil sécurité.

En termes d'organisation : revoir les consignes de graissage en incluant les voies contiguës. Généraliser la manœuvre à blanc. Interdiction du travail agent seul, c'est pour nous la principale mesure à mettre en place. Je rappelle qu'il y a déjà eu des accidents. Revoir la veille au niveau de la technique et de la connaissance terrain. Faire des équipes de graissage à trois agents, car le jour où il en manque un, il en reste deux. Pour nous une déclaration d'accident du travail est nécessaire, et revoir les appellations des ESR.

Le CSE et les enquêteurs ont été constructifs et proposent une innovation permettant de mieux se repérer, avec le repérage en talon. J'insiste sur la nécessité d'interdire le travail agent seul.

Je reviens sur les difficultés rencontrées pour faire l'enquête, car nous sommes des élus qui siégeons au national, et nous devons aller sur le terrain plusieurs jours de suite. Cela pose des problèmes de fonctionnement, et je reviens sur l'instance de proximité. Le même jour nous avons eu un droit d'alerte amiante au Havre, on ne peut pas se couper en deux.

M. Olivier MARTY (Président) : Nous allons bien sûr échanger sur les préconisations que vous avez soulevées.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Par rapport au dossier, on constate un manque de lien au niveau de la ZdP NEN, c'est chacun qui gère de son côté. Sur certains EIC il est interdit de graisser en agent seul, et il est surprenant que cela se passe différemment sur d'autres EIC. À la lecture de ce dossier, nous sommes surpris de constater cela.

Au niveau des formations, un jeune embauché s'est fait percuter par un train, et il devait y avoir une bonne prise en charge des jeunes embauchés sur les risques ferroviaires. On s'aperçoit à la lecture du dossier d'un manque de formation terrain et d'information. Nous voulons avoir des réponses sur l'ensemble de la zone de production concernant l'obligation de graissage à deux, et vérification que l'agent graisseur se trouve dans la bonne zone.

Suite à cet accident, attention à ne pas surmultiplier les protections. Nous demandons que le projet que vous faites sur l'EIC Hauts-de-France cesse, car c'est vraiment abuser. Il va arriver à un moment donné on ne pourra plus graisser par manque de plages suffisantes au vu de toutes les mesures à prendre.

M. Pascal GUELUY (CGT) : Il y a la notion d'agent seul, c'est une chose, mais il y a aussi la situation d'agent isolé. La différence est importante. En face d'un poste s'il nous arrive un malaise on peut être secouru, mais pour les graisseurs, ce n'est pas toujours le cas. S'il arriver quelque chose à ces agents, vous ne pourrez pas chercher un autre responsable, et la demande d'être au moins deux, voire trois, est totalement justifiée.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Envoyer un jeune seul sur un nœud ferroviaire faire du graissage, c'est jouer avec sa vie. Je pense qu'il y a aussi un vrai problème de formation, car elles sont maintenant dématérialisées, avec un minimum sur le terrain. À la CFDT, nous essayons d'imposer un module commun à l'ensemble des futurs cheminots sur les risques ferroviaires, et l'UTP n'a pas conscience de cela. C'est à vous, Direction de faire le forcing là-dessus. En cas d'erreurs, nous serons impardonnables sur le sujet.

M. Manuel SEGATTO (SUD-Rail) : Juste revenir sur les tenues haute visibilité : je n'ai pas réussi à savoir si sur l'EIC Normandie elles étaient déjà utilisées ou pas. Je pensais que c'était généralisé sur l'ensemble du territoire français.

M. Olivier MARTY (Président) : Vous avez complété dans les interventions les éléments restitués dans les préconisations par l'enquête, on va donner des éléments sur chacun des points.

M. Jérôme DEZEURE : En premier lieu ce que je voulais aussi vous dire, c'est que cet événement était un choc pour l'encadrement et le personnel de l'EIC, on a vu l'imminence de la réalisation d'un risque ferroviaire, c'est notre fil rouge au niveau de l'EIC. Lorsque chacun de nous avons appris cet événement de sécurité, on sait exactement où on était et dans quel moment on l'a appris, cela a été plus qu'un électrochoc. J'ai salué la réaction immédiate des agents du poste de Lisieux qui ont de mon point de vue eu les bons réflexes en termes de prise en charge de notre nouveau graisseur, et de l'accompagnement avec les propositions qu'il n'a pas acceptées, d'assistance avec la cellule d'assistance psychologique de l'entreprise. C'est un événement de sécurité au travail qui touche l'intégrité physique et mentale d'un agent de l'établissement.

Concernant la restitution qui a lieu quatre mois après, j'avais fourni les mesures immédiates que nous avons prises, qui ne seront levées qu'à partir du moment où nous aurons la certitude que l'analyse des risques permet de reprendre une activité normale des équipes de graissage.

Sur l'enquête en elle-même, nous étions dans la plus grande transparence, même si les enquêteurs n'ont pas forcément eu de réponse à toutes leurs questions. Je vais demander à chacun des dirigeants d'avoir la plus grande disponibilité et le meilleur accueil des enquêteurs. J'ai trouvé que l'échange final de votre enquête que nous avons eu était intéressant.

Je souhaite préciser que ce n'est pas après trois mois que l'agent se retrouve au graissage, c'est trois mois après son habilitation au graissage que survient son accident.

Je reviens sur le médecin du travail. Je peux d'autant plus en témoigner, que l'agent n'avait pas souhaité consulter le médecin du travail ni appeler l'assistance psychologique. Il a souhaité tourner la page, et du point de vue de la sécurité on en fait l'analyse et on le partage

encore aujourd'hui avec vous. Je me suis personnellement déplacé pour aller rencontrer l'agent à son retour de congé pour lui dire que pour tourner une page, encore faut-il l'avoir lue. Nous avons provoqué avec l'agent une analyse facteur organisationnel et humain qui permet de nous dire que le facteur humain n'a pas été prépondérant dans la survenance de l'événement. Pour aller lui présenter le résultat de l'analyse à laquelle il a participé, et le rassurer sur le fait qu'il n'était pas encore commissionné et qu'il craignait une sanction disciplinaire. Lui dire que je demande une consultation médicale au cabinet du médecin du travail, afin de m'assurer qu'il n'y ait pas de retentissement personnel ou professionnel dans ses futures activités. Aujourd'hui cet agent travaille au poste B du PRCI de Caen, qui n'est pas une CCR, mais il peut être amené un jour à se retrouver « sur le terrain ». L'agent a compris la démarche et l'a acceptée, et cela lui a permis d'aller consulter le médecin et d'avoir un certificat médical, un ancrage entre l'événement du 31 janvier et une consultation médicale.

Vous parliez de son congé, qui était programmé bien avant la survenance de l'accident, ce n'est pas suite à cet accident qu'il a demandé son congé. Pour être parfaitement transparent, je peux quand même vous dire qu'il l'a prolongé de trois jours, je n'en connais pas les raisons.

Vous indiquez la journée d'accueil à l'établissement, c'est vrai qu'elle n'a pas une traçabilité de même nature que celle qui peut exister dans le logiciel ICARE. L'accueil sécurité est réalisé dans la semaine avant le départ en centre de formation.

Sur « tuteur » ou « compagnon », ce n'est pas l'EIC Normandie qui veut être innovant là-dessus. C'est simplement la formation de cet agent qui prévoit non pas un tutorat, mais un système de compagnonnage. L'agent se voit désigner un compagnon, qui est généralement un agent Circulation. Ce n'est pas tous les jours parce que l'agent qui est compagnon, c'est à hauteur de sa commande et de ses disponibilités. Le compagnon est davantage là pour expliquer les rouages ou les ficelles du métier, plutôt que d'organiser un système pédagogique de transmissions de compétences. C'est bien la responsabilité qui pèse en premier lieu me concernant, et au niveau des DU et des dirigeants de proximité, avec l'appui des assistants de formation professionnels. Le rouage essentiel, c'est bien l'assistant de formation professionnelle, ce que je réaffirme régulièrement dans le cadre des suivis des nouveaux embauchés.

L'équipe jamais au complet : je pense que c'est exagéré. Je reconnais que nous avons un agent qui est victime d'arrêts de travail importants pour des raisons de santé.

Par ailleurs, à aucun moment nous n'avons demandé à l'agent d'utiliser son véhicule personnel pour des raisons professionnelles.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Je m'excuse, mais quand j'ai fait la restitution du rapport, je n'ai pas parlé du véhicule de l'agent. Nous ne sommes pas là dans le cadre d'un procès, mais dans le cadre de constats faits dans le cadre d'une enquête. Nous faisons un certain nombre de préconisations et depuis tout à l'heure vous nous dites : « on fait comme cela, je vous explique pourquoi, et on ne va rien changer ». L'histoire du véhicule, ce n'est pas terrible comme argument, je pense qu'on pouvait s'en passer. Je n'ai pas parlé non plus que dans le REX vous avez écrit que son permis était suspendu. Vous n'auriez pas dû écrire cela sur un REX.

M. Olivier MARTY (Président) : On va évidemment poursuivre. J'ai noté « véhicule personnel », mais ce n'est pas l'essentiel, on est bien d'accord.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Vis-à-vis de ce qui vient d'être dit, je rajoute que l'histoire de la voiture, ce n'est pas à dire ici.

M. Jérôme DEZEURE : Je reviens sur les sujets. L'interdiction de travailler seul, cette disposition n'a pas été prise sur Lisieux. C'est dans le cadre de la mesure immédiate prise suite à cet événement de sécurité : on interdit le graissage à agent seul tant que nous n'avons pas revu les consignes de graissage, que nous en avons fait l'analyse de risque, c'est la circulation sur la voie contiguë, s'agissant des voies principales. Pour Lisieux désormais ce que l'on prend, c'est toute la plateforme. C'est-à-dire que les signaux sont fermés pour empêcher une quelconque circulation sur les voies contiguës, même si la zone de travail ne correspond pas à toute la plateforme.

De façon annuelle j'ai demandé que l'on fasse une journée dédiée aux graisseurs, nous en avons fait une spécifique suite à cet événement. Je vous en parle pour faire écho à ce que vous nous demandez sur la veille sécurité. Je peux reconnaître à l'instar de ce que l'on pratique vis-à-vis des agents circulation, la veille sécurité est orientée sur la procédure. Le geste métier on s'aperçoit qu'il n'est pas normé, même s'il y a des évidences qu'il est nécessaire de rappeler. Nous avons travaillé autour d'une fiche méthodologique des gestes métiers attendus d'un graisseur.

Je souhaite également revenir sur le fait que des EIC interdiraient par principe le travail à agent seul. Au niveau des EIC on continue à avoir des échanges inter établissements, car nous avons un fond de métiers assez proches d'une région à l'autre. Ce que j'ai retenu de la part des autres EIC, c'est que oui, il y a des secteurs sur lesquels travailler à agent seul n'est pas possible. C'est le résultat d'une analyse de risque, mais ce n'est pas une position de principe sur 100 % d'un établissement.

Les tests aiguille dont vous parlez, c'est ce que Monsieur MUTEL a appelé « manœuvre à blanc », que nous avons fait figurer dans les consignes graissage, et dans le carnet du graisseur. Cela se fait sur 100 % de l'établissement. Je sais qu'il existe une expérimentation en cours, mais je n'ai pas plus d'information sur ce point.

Concernant les THV, je vous confirme que 100 % des graisseurs titulaires ont bien une tenue haute visibilité qui rentre dans le cycle de lavage nettoyage organisé par un prestataire de SNCF. Le point sur lequel cet événement nous a fait progresser, c'est l'équipement des graisseurs occasionnels, pour lesquels nous étions sur un article de gilet orange. Nous avons commandé et fourni en dotation à chacun des secteurs des combinaisons haute visibilité jetables. 100 % des équipes disposent désormais de cet EPI

En termes d'innovation la proposition formulée par les enquêteurs rejoint l'une des propositions du dirigeant de proximité de l'équipe de Lisieux, qui ne peut pas être mise d'autorité par un EIC, car cela vient aussi impacter la politique de maintenance. Cette proposition sera analysée dans le cadre d'un échange avec les Directions générales en charge de l'innovation, mais surtout de la maintenance et des travaux.

Fournir le schéma des S9C, de notre point de vue l'inconvénient est qu'ajouter un schéma de S9C au schéma des zones de travail pourrait être de nature à ajouter de la confusion, surtout vis-à-vis d'un jeune agent. En revanche nous avons dissocié le carnet des carnets DPGR AC et carnets DPGR graisseurs, de façon à éviter toute confusion lors de l'échange au poste, et puisse facilement intégrer la poche du pantalon du graisseur. Sur certaines équipes, nous avons plastifié le schéma, et on propose de généraliser cette bonne pratique.

Revoir la formation d'AMV en insistant sur le risque ferroviaire : cette formation comprend évidemment du PS9. La semaine d'accueil vient en redondance, et c'est pour cela que nous n'avons pas pu vous donner beaucoup plus d'éléments que les livrets de formation fournis aux agents lors de leur formation. Là c'est plus un sujet national à partager avec les centres de formation de circulation ferroviaire.

Pour la formalisation, le handicap est que l'agent n'est pas encore connu du dispositif veille sécurité, parce qu'il n'a pas encore ses attestations d'évaluation en centre de formation. On le suit à part aujourd'hui et verra avec l'outil ICARE si on sait les intégrer à un moment donné.

Journée découverte géographique, on le fait à l'occasion de l'étude de poste, que ce soit graisseur ou agent de circulation. Si vous le mettez, c'est qu'elle n'a pas été suffisante du point de vue de notre agent, et je retiens de voir comment on sait aller plus loin sur cette journée découverte géographique. Je le prends comme une piste d'amélioration dans notre organisation.

Les consignes de graissage, elles ont été revues à 100 % et une partie d'entre elles mérite une réécriture, qui est en cours. L'analyse de risque que nous menons est de se dire que quand on est sur voie principale, l'enjeu est de prendre la plateforme, comme cela le risque de circulation sur voie contiguë est protégé par la protection globale de la zone de travail incluse sur la plateforme. Avoir aussi une analyse de risque quand on est sur voie de service, de savoir si on étant la protection ou pas, à la voie principale.

Généraliser la manœuvre à blanc, c'est ce que nous réalisons.

Interdire le travail à agent seul, sauf si l'aiguilleur graisse son propre poste signaux fermés. Par principe dans certaines situations, quand il n'y a pas de risque, on estime que le travail à agent seul est possible.

Aujourd'hui nous ne sommes pas sur un principe d'interdiction de cumul ASP-graisseur. Le principe est qu'ils sont trois ou deux selon les situations. Lorsqu'il y en a un d'absent, on pourvoit son remplacement à hauteur des disponibilités des agents graisseurs occasionnels. Il s'avère que dans l'événement qui nous concerne, l'organisation de la semaine était montée de telle façon qu'ils étaient deux. L'événement étant survenu un jeudi, c'est le lundi que le deuxième nous a dit être atteint d'une grippe, et nous n'avions plus de possibilité à se retourner. Nous avons posé la question à l'agent concerné, savoir s'il fallait différer ou pas. On s'est assuré qu'il connaissait la zone, on a regardé le nombre de fois où il est allé. Par principe nos organisations sont montées pour que les équipes soient constituées de trois à deux graisseurs.

L'obligation de faire une déclaration d'accident de travail pour ce type d'accident, je la traduis par l'obligation de rappeler à l'agent toute la nécessité de faire cette déclaration d'accident

du travail, et de consulter le médecin du travail, ce qui dans ce cas a été fait, mais l'agent ne l'a pas souhaité.

Revoir les appellations des ESR, oui. Dans notre acronyme DMP, cela peut renvoyer à une erreur qui aurait été commise soit par celui qui demande, soit par celui qui accorde une protection, alors que là ce n'est pas le cas du tout. C'est pour cela que nous avons proposé, avec le pôle de sécurité de la zone de production et son dirigeant, Monsieur LARRIEU, de le qualifier plutôt d'une sortie intempestive d'un domaine protégé.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vois que le directeur a bien appris son récital, il fait du monologue, alors que nous devrions avoir un échange. Nous avons eu un accident qui aurait pu avoir des conséquences très graves, je note un certain nombre de choses. Je voudrais revenir sur l'agent travaillant seul, et on entend que le directeur par de l'analyse des fiches métier, de mettre en place des fiches métier, etc. C'est beaucoup d'énergie pour quelque chose de simple, parce que si l'agent n'avait pas été seul, le quasi-accident n'aurait pas eu lieu.

Vous avez dit que sur certaines équipes on peut envisager de mettre des agents seuls, et sur d'autres non, il faudra nous expliquer pourquoi. Vous avez fait aussi un parallèle avec Maintenance & Travaux, je vous rappelle simplement que cela fait des années que l'on demande que les agents ne travaillent pas seuls, parce que nous sommes dans un milieu ferroviaire, un milieu dangereux. Malheureusement la réalité nous a donné raison il y a quelques années sur l'infrapôle Lorraine avec un accident mortel. Nous avons un directeur d'établissement qui a pris ses responsabilités, et qui contre tous, a décidé de ne plus laisser les agents travailler seuls. Cela a valu une certaine résistance de l'ensemble des DET, des infrapôles et infralog sur le territoire national, parce que nous étions encore un CE national. Ils ne voulaient pas mettre cela en place, car cela leur coûtait cher. Il a fallu une certaine insistance auprès de Monsieur CHABANEL, qui est aussi votre patron, et vous lui direz qu'aujourd'hui on n'envisage pas de mettre les mêmes procédures à l'EIC. Parce que quand vous avez un graisseur au milieu des voies, il court autant de danger qu'un agent de l'équipement. Je ne vous souhaite pas d'aller au milieu d'une nuit frapper à la porte d'une famille pour leur dire qu'ils ne verront plus leur père et leur mari.

Vous la Direction vous employez souvent « la résistance au changement », mais je crois que c'est vous qui faites de la résistance au changement. Nous essayons de faire du changement pour la prévention et le bien-être des agents, et on essaie de chercher des choses. Vous brodez, mais il faut aller à l'essentiel : qu'est-ce que l'on met en œuvre pour plus que cela arrive ?

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : On attend les décisions finales que vous avez prises depuis maintenant trois ou quatre mois, depuis la survenue de cet accident. On vous entend dire : « mesure immédiate à deux personnes pour le graissage » et après « on voit selon les cas, etc. ». Pour nous, ce que vous avez mis en mesure immédiate, il faut que ce soit la norme, c'est au minimum deux personnes. Sur un tel accident, les quatre ou cinq EIC qui peuvent être concernés par le graissage doivent se réunir pour prendre l'ensemble des bonnes pratiques de chaque EIC, pour élever le niveau de chaque EIC, quoi que cela coûte. La vie d'un homme et la vie d'une femme, cela n'a pas de budget, cela n'a pas de prix.

Je voudrais revenir par rapport à cet accident où je trouve honteux, cela aurait presque pu servir à l'ensemble des établissements, cela s'appelle le passeport formation. L'EIC Hauts-de-France, je pense qu'ils sont les rois de l'expérimentation. Après avoir expérimenté le téléphone portable, ils nous expérimentent une protection de protection, et on demande à ce que cela cesse.

Il doit y avoir un livret formation local qui suit l'agent, mais on ne voit nulle part comment est évalué l'agent. Parce que les stages sur le papier ils existent, mais sur le terrain, on voit parfois des agents qui se retrouvent seuls en « journée découverte ». Parce que sur le passeport formation : *« une fois habilité à ces fonctions, l'opérateur deviendra responsable de l'application des procédures et garant de la sécurité des circulations, de nos clients et de nos collègues. Cela induit de sa part au quotidien un engagement important pour accroître ses connaissances. »* Je pensais que c'était l'employeur qui apportait les connaissances au salarié. Tandis que là, on fait supporter la charge au salarié, que s'il n'a pas les connaissances, ce sera de sa faute, car c'est à lui d'accroître ses connaissances. Par rapport à un tel accident, on suppose qu'avec un tel passeport formation, que cela deviendra la responsabilité du salarié, s'il n'avait pas connaissance un peu de la zone où il travaillait. Cela circule dans le livret de la Direction de l'EIC Hauts-de-France du mois de mai. Je vous préconise d'y jeter un œil et de nous en faire une présentation ici, car à mon avis il y a beaucoup de choses à redire, parce qu'à chacun ses responsabilités. Et là, tel que c'est écrit, on fait tout porter au salarié, et ce n'est absolument pas possible.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : La première remarque c'est pour le DET de l'EIC Normandie. Depuis l'accident vous avez pris des mesures, et vous avez étendu la zone de graissage au niveau de la Haute-Normandie, car maintenant il y a deux équipes de trois agents qui graissent en équipe, mais sur toute la Haute-Normandie. Avant ils effectuaient le graissage en proximité et ils connaissaient les zones, et maintenant ils le font sur quasiment la moitié de la région. C'est en lien avec l'expertise de ce matin qui a clairement montré qu'augmenter les parcours, cela augmentait le risque. La mesure que vous avez prise n'est pas non plus satisfaisante.

Je voudrais rappeler à Monsieur MARTY que vous êtes président aujourd'hui au niveau du ZdP NEN, et là un certain nombre de recommandations sont faites au niveau de l'enquête. Dans le cadre d'une séance plénière du CSE préparée correctement, vous auriez dû arriver et nous dire : sur les EIC du ZdP NEN, tous les graisseurs ont des tenues HV, par exemple. Vous auriez dû nous présenter la formation sécurité sur l'ensemble du ZdP NEN, ou nous donner une réponse sur l'innovation, nous dire ce que vous en pensiez.

Je reviens sur le travail agent seul, et demande que le travail isolé soit interdit sur l'ensemble du ZdP NEN.

M. Olivier MARTY (Président) : On reviendra bien sûr sur la vision ZdP NEN, même si elle a été largement évoquée dans l'intervention du DET, vu que les sujets sont vus collégalement.

Mme Amélie COEPLÉ (SUD-Rail) : Je vous ai longuement écouté, et j'ai l'impression d'avoir fait un bond en arrière d'au moins trois ans. Je fais partie d'une équipe de graissage sur l'EIC Lorca, et depuis le décret Secufer, tout ce dont vous nous avez parlé a été mis en

place sur notre EIC. Puisque vous êtes en contact avec tous les DET, je vous invite à contacter Monsieur SARTELET de l'EIC Lorca, pour qu'il vous présente un peu notre façon de faire, parce que là, franchement, il y a quelque chose qui ne va pas chez vous. Rien que quand on voit vos consignes, il n'y a rien de repris dedans : vous n'avez pas la voie de travail, la voie contiguë, il n'est pas précisé que l'agent avant de rentrer dans la zone dangereuse doit demander une manœuvre à blanc d'aiguille. Même sur le secteur 5, la fiche est fautive, il inclut une aiguille qui ne fait pas partie du secteur.

À l'époque du décret Secufer, tous les graisseurs ont été convoqués au niveau de l'UO Lorraine Centre, nous avons eu une réunion avec notre DUO, et chacun a exposé sa façon de travailler. Il en est sorti énormément de choses pour améliorer la sécurité des graisseurs tous les jours au travail. Pour les consignes graissage au format poche, c'est ce que nous avons sur l'EIC Lorca, et en cas de doute on peut la sortir pour vérifier que l'on est au bon endroit.

M. Ludovic BAETENS (SUD-Rail) : Je dis comme mes collègues, il faut qu'il y ait au moins deux agents, c'est de la sécurité : un graisse et l'autre surveillance. Et oui, il existe des petits formats de schéma de lignes sur lesquels les zones sont entourées par rapport aux aiguilles. Une deuxième personne, voire une troisième, c'est l'idéal. Et je voulais vous poser la question : pourquoi pas deux personnes sur les zones, ou vous considérez qu'une personne c'est suffisant, par rapport à l'analyse des risques ?

M. Pascal GUELUY (CGT) : Vous avez éludé ma question sur la différence entre le travailleur seul et le travailleur isolé. Je vais faire quand même quelques rappels, parce que la nuance est quand même importante. Je suis sur le site de l'INRS, et pourquoi j'insiste : on peut être travailleur seul en étant en équipe, il suffit d'être occupé tout seul sur une tâche. Je vais vous lire quelques extraits de la page consacrée au travail isolé de l'INRS :

« Les situations de travail isolé sont souvent mal repérées. En effet, l'isolement peut être temporaire ou permanent, choisi ou subi. Travailler de façon isolée, c'est réaliser seul une tâche dans un environnement de travail où l'on ne peut être vu ou entendu directement par d'autres personnes, et où la probabilité de visite est faible.

L'isolement peut être à la fois physique et psychique, mais en cas d'accident, l'absence d'assistance fait qu'il est dans tous les cas un facteur d'aggravation des dommages pour le salarié.

Pour que la prévention des risques soit efficace, elle doit comprendre à la fois :

- *des mesures organisationnelles (diminuer le nombre et la durée des interventions isolées, ne pas laisser un salarié seul à un poste dangereux, améliorer la formation et l'information du personnel concerné...) ;*
- *des mesures portant sur l'environnement direct, le poste de travail et l'équipement (à définir en fonction des situations de travail) ;*
- *et des actions relatives au déclenchement et à la gestion des secours.*

Les mesures de prévention mises en place par l'employeur ne doivent en aucune manière se limiter à l'amélioration des capacités d'alarme par exemple la mise en œuvre de dispositifs d'alarme pour travailleur isolé ou DATI. »

Pourquoi j'insiste ? C'est que le travailleur isolé dans le cadre du quasi-accident, on y était. Je suis désolé, l'INRS parle bien de ne pas laisser un salarié seul à un poste dangereux. On parle de risque ferroviaire, la dangerosité est reconnue. Est-ce que votre document unique prévoit le travail à agent isolé, et quelle mesure de prévention vous mettez en face ? C'est beau de dire « agent seul », le travail à agent isolé, c'est beaucoup plus dangereux.

J'ai participé au groupe de travail l'année passée sur la mise en application du décret Secufer, qui n'est toujours pas mis en place. Ce sujet n'est pas anodin : quand on envoie quelqu'un tout seul dans les voies avec le risque ferroviaire, ce n'est pas très bon pour sa santé, sa sécurité. En cas d'AVC, au bout de 3 minutes on est mort, s'il n'y a pas quelqu'un à côté pour appeler les secours. À tout moment un agent peut avoir un accident, et quand on est isolé, il n'y a personne pour le sauver. Quand vous parlez d'analyse des risques, il faut parler des bonnes choses.

Je pose la même question à Monsieur MARTY : est-ce que ce risque professionnel est pris en compte au niveau de la ZdP ?

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : J'ai une question concernant l'échelle de gravité fixée par le PSF. Depuis fin 2016 cette échelle existe, de 1 à 6. Dans le niveau de gravité tel que vous l'avez indiqué sur le document complémentaire, vous le classez « gravité 1 », c'est-à-dire, un événement mineur de sécurité. Avec ma lecture de salarié, il aurait fallu le classer en niveau 3, c'est-à-dire « événement qui aurait pu avoir des conséquences humaines individuelles avec un, voire deux tués ou blessés graves ». Nous sommes coutumiers de nous poser quelques questions s'agissant du classement de la criticité, et sur les formulations employées par les pôles sécurité. À niveau ce quasi-accident nous interpelle sur la graduation telle qu'elle est donnée.

Concernant le document unique d'évaluation des risques : est-ce que dans le cas présent le document unique a été co-construit, et précisément avec des agents jeunes « dans le poste » et si possible nous fournir le document unique avant et après le quasi-accident. Je rappelle également que l'article 4121-2 prévoit que la mise à jour doit être faite après des événements significatifs. Il serait bien qu'en suite CSE ce document nous soit fourni. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Dans les points que vous avez évoqué, dans les préconisations et l'appréciation que nous en avons eues, partagés avec les EIC, les DET et la Direction de la zone de production, un certain nombre de points correspondent à une logique de choix d'aller vers cette mesure. C'est le cas pour les équipements sur la tenue haute visibilité, pour lesquels nous sommes d'accord que cela doit être la norme pour les activités de graissage. Ceci aussi bien pour ceux dont c'est une activité régulière que ceux pour lesquels c'est occasionnel avec des tenues jetables. Ce point est général pour l'ensemble de la zone de production.

Sur les sujets d'innovation, ce qui a été exprimé tout à l'heure par le directeur d'établissement reflète la position de l'ensemble de la zone, avec les points de réticence qu'il peut y avoir sur le fait de pouvoir donner suite. Malgré tout il est clair que celui sur lequel vous avez insisté dans votre restitution sur le repérage des aiguilles au niveau du terrain est un point que l'on a remonté au niveau national. Ce sujet a aussi été porté à l'encadrement local à l'EIC Normandie. La question d'être doté en termes de format de poche des documents

nécessaires amène du positif, et nous sommes dans le partage entre les EIC pour le fait de progresser, mais cela reste de la décision d'organisation locale. Il a été montré que dans certains cas il n'a pas été attendu l'événement de cette année sur Normandie pour que cela progresse.

Les questions de formation font aussi écho au fait d'avoir de la rigueur dans les questions de traçabilité. Ce sont des choses qui sont en principe suivies dans le cadre d'une activité d'agent qui concerne la sécurité. Une partie de ces questions appelle aussi à un questionnement au niveau national, et cela fait partie des éléments que l'on remonte si on doit faire évoluer une formation dispensée dans l'ensemble des centres de formation.

L'analyse qui vous a été détaillée sur les consignes de graissage avec l'extension sur les voies contiguës a été partagée avec l'ensemble des EIC, qui vont tirer parti de l'enseignement de cet événement et des retours. Nous restons sur le fait que ces consignes doivent être réalisées avec une analyse de risque qui englobe l'ensemble des caractéristiques des zones concernées. Partout où cette analyse peut déboucher sur une extension des plages protégées pour assurer le graissage, il y aura des évolutions en ce sens.

Sur le point du travail à agent seul, je renvoie sur l'importance de faire une analyse par les risques, et vous l'avez évoqué à plusieurs titres. Cette situation est aussi regardée sans qu'aujourd'hui on prenne au niveau de la ZdP NEN une mesure générale. Je rajoute le fait que l'on alimente avec cet événement une réflexion nationale qui inclut dans son raisonnement le risque ferroviaire lorsqu'il est pratiqué en EIC pour les agents qui sont amenés à être sur les voies. Aujourd'hui au niveau de la Direction sécurité et sûreté de Réseau ce sujet est en cours de réflexion.

Dans les numéros de classement d'ESR, quand on est sur la sécurité santé au travail, l'ordre des numéros est inversé, et de ce fait, le numéro un est le plus fort.

M. Jérôme DEZEURE : Un point à préciser pour vous indiquer que ce n'est pas la suite de cet événement pour les deux équipes à trois concernant le périmètre de l'ex-Haute-Normandie. C'est plutôt une concomitance de dates, puisque la mise en place a eu lieu après l'événement de sécurité remarquable, mais ce projet a été travaillé dès l'année 2017 avec les acteurs locaux et les instances en compétence à l'époque. Effectivement le classement ESR SST n'est pas le même que pour la sécurité d'exploitation ferroviaire.

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : J'ai une question pour Madame BLANCHART : est-ce que vous envisagez de mettre au document unique le travailleur isolé ou non ? Est-ce que vous pensez imposer les tenues haute visibilité jetables pour tous les EIC ?

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Ce serait bien que l'on réponde directement aux questions posées.

M. Olivier MARTY (Président) : Pas de souci, c'était une question pratique d'organisation.

Mme Marjorie BLANCHART : Concernant le Document Unique l'évaluation des risques se fait auprès des établissements, selon les fonctions réalisées. Si on retrouve le risque ou le fait aggravant, on doit le retrouver dans le document unique. Concernant les tenues haute visibilité jetables, je viens de l'EIC Hauts-de-France, et effectivement c'était mis en place au

niveau des graisseurs occasionnels. Je ferai un travail de recensement pour voir où on en est sur les différents établissements, et on reviendra vers vous avec une réponse.

M. Dominique DINE (SUD-Rail) : Je peux vous dire que les tenues jetables n'existent pas sur l'EIC Lorca.

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : Quand aurons-nous le retour d'information ?

M. Olivier MARTY (Président) : Comme à chaque fois que vous posez une question sur un sujet précis qui mérite un retour d'établissement, on le fait dès qu'on a pu récupérer le retour d'établissement. Je précise que l'ensemble des DET avec la Direction de la zone de production a repris le sujet de la haute visibilité comme étant un facteur de protection, cela vaut pour les tenues permanentes et les tenues jetables.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Je constate quand même un manque de préparation de votre part des réunions. Vous n'apportez jamais aucune réponse, et vous prenez toujours note de tout, à un moment il va falloir que cela cesse.

J'ai deux questions simples : oui ou non, les consignes de graissage de l'ensemble des EIC suite à cet événement ont-elles été modifiées pour tenir compte de la voie contiguë ? Oui ou non allez-vous rendre obligatoire le graissage à deux agents sur l'ensemble du ZdP NEN ?

M. Olivier MARTY (Président) : Sur le fait que l'ensemble des consignes aura été modifié, la réponse est non, vu qu'il y a une instruction en termes d'analyse, qui vous a été exprimée dans nos réponses. Sur le fait de rendre obligatoire, c'était le sens de mon intervention d'il y a quelques minutes, nous ne sommes pas aujourd'hui sur une décision d'obligation qui est celle que vous posez dans votre question.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Je constate qu'avec l'absence de décision que vous prenez, vous mettez en danger la vie des gens. Vous serez responsable demain si un graisseur se fait taper par un train.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Pouvez-vous nous donner l'assurance que le retour de vos questionnements au niveau national sera aussi rapide que le « retoquage » du projet d'accord ZdP NEN ? Vous n'avez pas répondu sur un projet d'expérimentation auquel le document unique n'a absolument pas été modifié, aussi bien pour les agents circulation que pour les agents graisseurs. Vous nous connaissez, à défaut de réponse, nous les obtiendrons d'une façon différente. Nous constatons que généralement quand vous prenez note, nous avons très peu de retours, sauf en menaçant d'intervenir auprès de l'inspection du travail, etc.

M. Olivier MARTY (Président) : Deux mots par rapport à ce que vous dites. Le délai de retour par rapport au national je ne le connais pas, vu que nous ne sommes pas pilotes de l'opération. Sur le point que vous évoquez, et d'ailleurs j'avais aussi noté que vous donniez un point d'attention à ne pas forcément être en rajout de dispositifs par rapport à l'exercice du métier et en rapport avec l'analyse de sécurité. Ce point est un sujet qui est vu localement, sur lequel nous n'avons pas aujourd'hui amené des éléments propres à cette expérimentation locale. Notre préparation portait sur les préconisations du rapport d'enquête des élus, qui est à l'ordre du jour. Le fait de pouvoir donner une vue de ce qu'est le sujet sur

l'EIC Hauts-de-France et de pouvoir informer les élus de CSE, je le prends, pour que l'on puisse vous donner de l'information. Aujourd'hui nous étions sur le fait d'avoir un débat autour des préconisations du rapport d'enquête sur l'événement de Lisieux.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Je peux répondre en direct par rapport à la question que l'on pose : l'expérimentation qui se fait à l'EIC Hauts-de-France fait suite à l'événement qui s'est passé sur Normandie. Alors, oui, il y a un lien.

En tant que président de la ZdP NEN, Monsieur MARTY, vous êtes en train de nous expliquer que toute expérimentation peut se faire sans prévenance auprès des élus, sans que le document unique ne soit modifié. C'est cela que vous êtes en train de nous dire, que l'on fait travailler des agents sans avoir travaillé le document unique pour en voir les conséquences sur leur santé ?

M. Olivier MARTY (Président) : Non, je ne reprends pas vos propos. La manière dont c'est instruit fait partie des points sur lesquels nous vous devons une information.

M. Pascal GUELUY (CGT) : J'attends toujours ma réponse concernant le document unique de la part du directeur d'établissement, et les mesures de prévention. Parce que si un agent a failli passer sous un train, c'est qu'il était bien en situation de travailleur isolé.

On n'a pas entendu beaucoup la Cosec, et quand on l'a entendu parler, c'était pour faire une remarque générale. Certains ont évoqué la préparation des réunions, mais j'avais cru comprendre que certes elle est Cosec ici, mais elle est quand même Cosec aussi pour le CSE au titre de la représentation des établissements de la zone de production. Pour préparer une réunion comme celle-ci, je pense que ces sujets d'agent isolé et agent seul méritent de la préparation. Je demande à la Cosec si elle a vraiment les moyens de travailler, et si elle ne les a pas, qu'elle nous le dise. Monsieur MARTY, vous nous avez répondu que vous n'allez pas supprimer l'agent seul ni l'agent isolé, que vous n'étiez pas sur cette mesure-là. Je vous rappelle quand même qu'en France des directeurs d'établissement ont pris la décision suite à des accidents mortels, d'interdire l'agent seul et l'agent isolé sur leurs établissements. Vous êtes bien en responsabilité. Si vous ne savez pas nous répondre à une question simple sur laquelle vous êtes en responsabilité, vous êtes incompetent, dans le sens où vous n'avez pas apparemment autorité, moyens, compétences.

M. Olivier MARTY (Président) : Juste un mot de Marjorie BLANCHART par rapport à la question posée. Pour la bonne tenue de la réunion – nous en avons avisé le secrétaire – sa disponibilité ne pouvait pas dépasser ce moment. Un dernier mot, et vous l'excuserez pour la suite de nos débats.

Mme Marjorie BLANCHART : J'ai bien les moyens pour réaliser mes fonctions. Sur la réponse de travailleur isolé, je ne l'avais pas étudiée de cette façon, mais elle a déjà été posée en CSE et on avait regardé. Effectivement le mode de fonctionnement des EIC comparé aux infrapôles et infralogs n'est pas tout à fait le même.

Sur les EIC je vous rejoins, après analyse des risques des zones de travail pour le graissage, nous l'avons imposé à deux agents, mais une évaluation des risques a été faite sur le terrain. Si on a jugé que le travail était nécessaire à deux, c'est que le travailleur isolé justement on l'a supprimé, on n'est pas resté dessus.

M. Olivier MARTY (Président) : La position de la zone de production, je vous l'ai donnée juste avant. Les échanges d'aujourd'hui ne m'amènent pas à prendre une position qui évolue et instantanée. La nature même de nos échanges rentre dans un cadre de réflexion, et c'est bien normal.

M. Pascal GUELUY (CGT) : Je me permets de rajouter : dépêchez-vous, parce que là on est quand même dans une notion qui s'appelle « la mise en danger d'autrui ».

M. Olivier MARTY (Président) : On a bien noté, l'existence des responsabilités de chacun est bien connue.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Simplement c'est juste pour vous répondre : ce n'est pas parce que vous avez noté la responsabilité de chacun qu'il ne faut rien faire. Je vous rappelle que vous avez un devoir de résultat.

M. Olivier MARTY (Président) : Bien sûr et depuis tout à l'heure dans tout ce que l'on évoque, il y a des choses qui se font et qui ont changé. Le résumé comme quoi rien n'est fait, n'est pas non plus un résumé de la situation.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Effectivement monsieur le directeur, je vous écoute depuis tout à l'heure. Quelle aurait été votre réponse si l'agent n'était plus là aujourd'hui ? Vous attendez quoi ? Qu'il y ait vraiment quelque chose de grave ? On fait partie de la même entreprise et il faudra m'expliquer pourquoi dans des régions les graisseurs travaillent à deux, chez vous ils sont seuls. Je vous rappelle qu'en face de vous il y a de l'humain. Je sais que vous avez pris l'habitude de dire que les humains c'était des ressources ou des variables d'ajustement, et je trouve que votre discours est inadmissible.

M. Olivier MARTY (Président) : Ce que vous évoquez fait référence à la nature de nos débats qui sont sur de l'humain et de la sécurité, je n'en fais pas un autre thème de débat. Les échanges que l'on porte par rapport aux risques et à des décisions prises sont sur le fond et sur l'analyse côté sécurité.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Avant que Madame BLANCHART ne s'en aille : à l'heure où vous avez saccagé l'ensemble des instances, à l'heure où nous n'avons toujours pas de CSSCT de mis en place, à l'heure où seulement vont commencer les discussions sur un fonctionnement de l'ex-CNHSCT, on dénonce le nombre de Cosec qu'il peut y avoir dans les établissements, un travail énorme pourrait être fait. Il faut que les Cosec aient les moyens et qu'ils soient en nombre suffisant pour faire correctement leur travail. C'est de votre responsabilité. Après, Madame BLANCHART a un lien de subordination direct avec vous, alors qu'elle nous fasse ici la réponse de dire qu'elle a les moyens pleinement de travailler, nous mettons un doute sur cette réponse. Nous demandons à chaque fois votre présence en CSE, et c'est la première fois que nous en bénéficions.

M. Olivier MARTY (Président) : La question porte sur l'organisation de la zone de production et des pôles sécurité de chaque établissement. Ce n'est pas un sujet qui est en responsabilité directe de la Cosec ici présente, qui vient amener de la matière en termes de connaissance sécurité sur les débats du CSE, et qui est dans le pôle sécurité de la Direction de zone de production. L'importance des Cosec au niveau des établissements est partagée sur les sujets de sécurité et santé au travail qui représentent l'employeur.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Comme mon camarade, je suis atterré par ce que j'entends. Vous avez que vous êtes en pleine réflexion, et avez même ajouté que c'est normal. Non, ce n'est pas normal, cela fait quatre mois. Vous êtes en responsabilité et on n'admettra pas que vous réfléchissiez alors qu'il y a des vies en jeu. Je vous rappelle que nous sommes dans le cadre d'une enquête suite à un accident grave. Nous constatons que vous venez de refuser à plusieurs reprises de tenir compte de nos nombreuses préconisations. Vous ne tenez pas compte non plus de la plupart des préconisations qui sont faites dans l'enquête dont la principale est : rendre obligatoire le graissage à deux agents sur la ZdP NEN. Nous prenons note de votre refus aujourd'hui de nos propositions. En cas d'accident la faute inexcusable de l'employeur, c'est-à-dire la vôtre, sera recherchée devant un tribunal éventuellement.

M. Olivier MARTY (Président) : Quelle que soit la teneur de nos échanges, ce sujet donne lieu à des actions et des décisions qui ont été prises. Elle ne rencontre pas l'ensemble de vos préoccupations, mais cela ne se résume pas à un refus en bloc, vu que des choses concrètes sont déjà en action dans les EIC.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je ne sais pas si l'on a fini le débat sur le sujet. Je voulais surtout intervenir sur le fonctionnement. Parce que tout le monde l'a rappelé, cela fait quatre mois, pas de mesure. L'instance existe depuis le mois de janvier et vous nous avez baladé depuis pratiquement six mois, et nous attendons encore des réponses aux questions du mois de janvier, nous attendons encore des documents de sécurité que vous devez donner à chaque représentant, ce n'est toujours pas fait.

Nous avons essayé de construire un accord avec beaucoup de concessions de la part des organisations syndicales. Vous avez un directeur, qui est aussi président de cette instance, qui à un moment donné s'engage, il s'exprime, il envoie un accord à l'ensemble des organisations syndicales pour différentes observations. Malheureusement aujourd'hui il nous dit : mon engagement ne tient plus, parce que je n'ai plus l'autorisation. Il n'a plus l'autorisation de qui ? De quelqu'un qui traîne dans un bureau là-haut, qui a quelques responsabilités, mais qui n'est pas au contact, et qui est le premier responsable de ce qui va se passer dans les prochains jours. Je vous le dis d'une manière claire, jusqu'à présent les petites résolutions, les petites actions en justice, c'est l'échauffement, maintenant on va passer dans le dur de l'action, parce qu'il y a des choses que l'on ne va plus laisser passer. Pour moi il y a beaucoup trop de non-réponses au niveau de tout ce qui est SSCT, on attend depuis six mois des mesures transitoires, etc.

Je vous l'ai dit encore ce matin, on n'a pas l'impression que vous nous respecté. Quand on fait ne serait-ce qu'une mission pour l'amiante au niveau de la log nationale, nous avons un directeur qui est assis là, il n'est pas capable à un moment donné de dire : « puisque vous faites une mission, je vous informe que le 3 j'ai organisé une réunion ». On ne le dit pas et on découvre des choses, ce n'est pas normal.

Nous sommes intervenus le 21 sur Thionville où on veut mettre des agents dans des bungalows et modifier leurs conditions de travail, Monsieur LARRIEU nous répond : « je ne suis pas au courant ». Sauf que quand on débarque hier pour accueillir le fossoyeur des parkings de Metz, lui il a de beaux plans qui ont été présentés aux agents. Tout cela, ce sont les prérogatives des élus, nous n'avons même pas l'information. Là, nous découvrons un courrier en date du 6 mai qui a été envoyé à l'ensemble des agents à leur domicile par le roi

de la communication, Monsieur GASSMANN de l'infra-log, qui se permet de faire un rappel sur les règles collectives concernant l'alcool sur le lieu de travail. Il met sur son courrier qu'effectivement on va pouvoir faire des dépistages à tout moment, mais également en cas d'accident. Il ajoute qu'il y aura peut-être des fouilles au sein des brigades ou des bases vie. Il y a quand même des choses qui sont importantes, et il finit son message en disant que de toute façon il y aura des poursuites disciplinaires derrière. C'est plus un message de menaces avec un certain nombre de rappels. Là encore, nous ne sommes pas informés, et pourtant cela nous concerne pleinement.

Aujourd'hui vous êtes toujours dans l'entrave, vous n'avez pas mis de CSSCT en place depuis le 1^{er} janvier. On va faire les démarches et on va relever l'entrave, c'est le Code du travail. La récréation est finie, on va siffler la fin de la partie, et chacun va prendre ses responsabilités. Si le seul souci de la Direction est de savoir si les élus vont faire des réunions supplémentaires ou s'amuser à faire durer la réunion pour en avoir une autre, les élus ont autre chose à faire. Notre place est près des cheminots, elle n'est pas ici face à un président qui parle des heures, et qui parfois n'est pas très clair dans ses réponses.

Vous pourrez passer le message à votre patron direct, Monsieur ICHKANIAN, et vous pourrez lui dire ce qui va arriver. Aujourd'hui s'il estime qu'il y a un risque parce qu'il y a une multiplication de réunions et un certain nombre de questions, excusez-nous. Je vous rappelle que nous représentons 16 établissements, où il y avait un certain nombre de CE, de CHSCT et d'instances DP. Concentrés ici sur 35 élus, dont 35 suppléants qui n'ont pas de crédit d'heures et qui ne sont considérés comme rien, parce qu'ils n'ont même pas le droit d'assister à une réunion. À un moment donné je peux entendre plein de choses, mais cela je n'entends plus. À partir d'aujourd'hui vous nous rapporterez des réponses, et chaque fois que vous ne rapporterez pas les réponses, nous prendrons les mesures nécessaires. C'est ce que je voulais vous dire.

M. Olivier MARTY (Président) : Ce que j'ai pu vous dire ce matin reste valable sur le sujet de la recherche d'accord. Je n'engagerai pas un débat aujourd'hui en plénière, qui est destiné à traiter des sujets que l'on a traités. Nous avons parfaitement conscience des choses, soyez-en assuré. Le fait que l'on ait nos débats fait aussi partie des choses qui sont portées et remontées. C'est bien naturel de le faire, et ce sera fait.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Lors de la seconde table ronde, nous avons proposé d'en tenir une troisième, vous avez dit non, et vous vous êtes dépêché de ranger vos affaires. Je pense qu'il sera nécessaire d'avoir une troisième table ronde pour discuter de tout cela. Concernant vos obligations, nous sommes en parfait accord avec le secrétaire, c'est-à-dire que si nous n'avons pas de réponses à nos questions, elles seront posées par écrit sous différents formats, pour obtenir des réponses. À défaut, nous ferons le nécessaire pour les obtenir, mais on ne lâchera rien.

Concernant vos obligations, pour l'instant les DET n'ont contacté aucun des 70 élus concernant la mise en place des HIS. Je vous recommande de lire les statuts sur leurs obligations de directeurs d'établissements.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vous ai entendu par rapport au complément donné sur l'instance elle-même et sur les informations. C'est votre expression et on la note bien par

rapport aux exigences que vous formulez. Le sujet autour de HIS amènera de notre part à le revoir sur le fonctionnement des relations sociales dans chacun des établissements.

M. Baptiste BAUZA (CGT) : La façon dont s'est déroulée la réunion aujourd'hui semble être la confirmation des précédentes, puisque des points sont remis en cause après les négociations. Juste pour vous informer que nous allons demander à l'ensemble de nos structures de déposer des DCI dans chaque établissement pour porter les revendications des cheminots et pour obtenir des réponses. À défaut d'avoir de la proximité, nous allons créer ces espaces pour servir les cheminots.

M. Olivier MARTY (Président) : Je n'ai pas d'éléments complémentaires à donner sur ces sujets.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je rajoute qu'à partir de maintenant, puisqu'il n'y a plus d'instance de proximité, les cheminots iront s'exprimer dans leur établissement chez leur directeur, chez leur DU.

M. Olivier MARTY (Président) : Est-ce qu'il y a encore une prise de parole sur cette séance ?

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : On vous a écouté concernant la réponse sur les HIS. Ce n'est franchement pas un cadeau aux directeurs d'établissement de contacter les 70 élus pour se mettre d'accord sur les dates. La méthode utilisée ne nous semble pas la bonne, mais c'est vous le président de cette instance.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vous ai dit que l'on regardait ce point. S'il n'y a pas d'autre intervention sur le point à l'ordre du jour, monsieur le secrétaire, je propose de clôturer la séance d'aujourd'hui.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Nous pouvons clôturer la séance, sachant que nous attendons une consultation sur le premier point de ce matin.

M. Olivier MARTY (Président) : Nous clôturons notre séance, bonne soirée à tous.

La séance est clôturée à 17h.