



CSE CHEMINOTS
Nord-Est-Normandie
Comité Social et Économique

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

Procès-verbal n°16

Réunion extraordinaire du 11 juin 2019

La Direction était représentée par M. Olivier MARTY, Mme Agnès RAULT et Mme Marion CURET M. Éric ESPOSITO (après-midi uniquement)

Intervenants : Mme Marjorie BLANCHART. Mme Léa CADDET et M. David BERAN du Cabinet DEGEST.

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	Présent
M.	LECLERC	Edouard	CGT	IP Normandie	Présent
M.	FATOME	Jean-Christophe	CGT	IP NPDC	Présent
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	Présente
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	Présent
M.	MUTEL	Jean-Marie	CGT	IP Normandie	Présent
M.	DE CLERCQ	Jean-Claude	CGT	IP Champagne Ardenne	Présent
M.	CHERIFI	Mickael	CGT	IP Normandie	Présent
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.	MURIEZ	Éric	SUD-Rail	INE	Absent
Mme	MORVAN	Céline	SUD-Rail	EIC HDF	Présente
M.	SEGATTO	Manuel	SUD-Rail	EIC HDF	Absent
M.	STIEGLER	Emmanuel	CFDT	EIC ALSACE	Présent

Représentants titulaires du Personnel du Collège Cadre :

M.	GUELUY	Pascal	CGT	IP NPDC	Absent
Mme	DEMARES	Sophie	UNSA-Ferroviaire	IP Normandie	Absente
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	Présente
M.	WAVELET	Sylvain	CGT	IP NPDC	Absent
M.	DOUCET	Denis	CGT	ILOG Lorraine	Absent
M.	FLAUW	Ulrich	CGT	INE	Absent
M.	LOISEL	Anthony	CGT	IP Rhénan	Absent
M.	PIERRE	Steve	CGT	IEE	Absent
M.	MERLIN	Vincent	CGT	IP NPDC	Absent
M.	CERVELLIN	Gilles	CGT	ILOG Lorraine	Absent
M.	NOYELLE	Jean-Philippe	CGT	EIC HDF	Absent
M.	HUVE	Julien	CGT	IP Normandie	Absent
Mme	HERRMANN	Valérie	UNSA-Ferroviaire	IP Rhénan	Absente
M.	BAETENS	Ludovic	SUD-Rail	ILOG National	Absent

Mme	COEPLET	Amélie	SUD-Rail	EIC LORCA	Présente
M.	RUBY	Alan	SUD-Rail	IP Normandie	Présent
M.	CANTREL	Guillaume	CFDT	EIC ALSACE	Absent

Représentants suppléants du Personnel du Collège Maîtrise :

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

Représentants suppléants du Personnel du Collège Cadre :

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

Représentants syndicaux :

M.	SENS	Dominique	CGT	IP NPDC
M.	GENEAU	Pierre	SUD-Rail	
M.	OZENNE	Pascal	CFDT	
M.	CATIAU	Bruno	UNSA Ferroviaire	

Réunion extraordinaire du 11 juin 2019

**A — CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET L'EMPLOI**

La séance est ouverte à 10h07.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, on ouvre la séance quand vous le voulez.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci, Monsieur le Secrétaire. J'ouvre donc cette séance de CSE d'aujourd'hui qui va être consacrée à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi avec la consultation du CSE au titre du bloc 3 de la loi Rebsamen. Avant toute chose, je vais solliciter des délégations la liste des suppléants qui sont présents aujourd'hui.

M. Dominique SENS (RS CGT) : Pour la CGT, Faustine DEQUEANT remplace Shirley MAHIEU. Antoine DI CARLO remplace Pascal GUELUY en plus des titulaires présents.

M. Olivier MARTY (Président) : Y a-t-il des suppléants du côté d'UNSA-Ferroviaire ?

M. Bruno CATIAU (RS UNSA-Ferroviaire) : Pour la délégation UNSA-Ferroviaire, Madame DEMARES, absente excusée, est remplacée par Monsieur HALAS.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci.

M. Bruno CATIAU (RS UNSA-Ferroviaire) : Nos regards se croisent, j'en ai omis un, avec mes excuses, Monsieur DAIME, absent excusé, est remplacé par Sébastien CAILLE.

M. Pierre GENEAU (RS SUD-Rail) : Pour la délégation SUD-Rail, Amélie COEPLÉ, Dominique DINE et Alan RUBY remplacent Nicolas BRASSART, Éric DURIEZ et Manuel SEGATTO.

M. Pascal OZENNE (RS CFDT) : pour la CFDT, la délégation est au complet.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Je vais donner la parole à Monsieur le Secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Merci, Monsieur le Président. Plusieurs choses, le tout premier concerne, et je voudrais que l'on fasse un petit peu le point, on a eu un rapport tardif puisqu'il est arrivé vendredi, j'aurais aimé retrouver ce matin des rapports papier sur table, mais ce n'était pas le cas. Donc, vos services sont apparemment en train d'imprimer ces rapports. Vous conviendrez qu'on aurait du mal à regarder sur nos ordinateurs, vous savez que nous avons des problèmes de WiFi dans cette salle. À un moment donné, si on ne peut pas l'avoir par l'informatique, il faut bien l'avoir sous format papier.

Deuxième point, il y a encore des élus ici qui ne sont toujours pas en possession de l'ordre du jour papier de la plénière d'après-demain. Il faudrait peut-être régler le problème. On est tout de même à six mois de fonctionnement, et on ne peut pas admettre au bout de six mois de se retrouver avec de pareilles carences.

Troisième point, je fais part de mon analyse, je trouve dommageable au vu de cette séance puisque le bloc 3 concerne tout de même l'emploi, la formation, l'égalité professionnelle, les conditions de travail, et quand on voit un rapport tout de même à charge par rapport à la direction, il aurait été souhaitable, ce n'est pas qu'on ne vous aime pas, mais le Président LARRIEU aurait tout de même pu, au vu de l'importance du dossier, présider cette séance. Je comprends bien qu'il ne préside pas les CSE extraordinaires, c'est sa décision, mais à

un moment donné sur ce CSE extraordinaire on aurait bien voulu qu'il soit présent parce qu'il faut qu'il écoute tout de même les débats, et c'est toujours plus intéressant d'être dans le vif du sujet.

Sur le mode de fonctionnement, le Cabinet DEGEST va faire lecture de son rapport. Il le fera par thème. Il va présenter les quatre thèmes. Il présentera un thème, puis des débats auront lieu entre la direction, les élus et les représentants syndicaux. Les déclarations seront faites à la fin de chaque thème, et l'avis sera restitué à la fin de cette séance quand on arrivera à la fin de nos travaux. C'était ce que je voulais vous dire, merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Bien noté pour la séance d'aujourd'hui. Juste pour vous dire que de la même manière depuis le début de l'année, les débats qui se tiennent ici en séance sans la présence personnelle de Monsieur LARRIEU lui sont évidemment rapportés. Vous pouvez vous en douter sur la manière dont il entend assurer la présidence du CSE, il a eu l'occasion de vous le dire de vive voix, je ne développerai donc pas plus.

Du côté pratique, les impressions sont en cours pour que l'ensemble des présents autour de la table puisse l'avoir le plus rapidement possible dans cette séance d'aujourd'hui au niveau du rapport d'expertise. On fera le point sur une pause par rapport à d'éventuelles non-réceptions de document sachant que l'on a tout fait partir jeudi dernier. Je parle de la séance de jeudi prochain.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Quand les rapports seront-ils prêts, Monsieur le Président ?

M. Olivier MARTY (Président) : Il y a déjà un premier lot de seize exemplaires qui doit arriver de façon imminente. Cela permettra au moins de suivre. Le reste de l'impression est lancé. Il y aura bien sûr un exemplaire pour chaque personne.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : La délégation SUD-Rail tient tout de même à vous rappeler la jurisprudence de 2002 qui stipule que celui qui signe l'ordre du jour doit présider la séance. En l'occurrence, ce n'est pas vous, Monsieur MARTY, qui avez signé l'ordre du jour avec le Secrétaire. Nous sommes donc assez surpris de ne pas voir Monsieur LARRIEU être ici présent, et aussi sur le fait que vous ne respectiez pas les jurisprudences. C'était donc pour vous le signaler.

Également, sur la façon dont se passe cette journée, en matière de préparation pour la délégation SUD-Rail, on peut dire que c'est encore du grand n'importe quoi vu l'importance de ce bloc. Sachez que dans la délégation SUD-Rail, certains n'ont pas pu consulter les documents. Il va donc être assez difficile d'émettre un avis, car certains membres de la délégation SUD-Rail n'ont toujours pas été formés pour utiliser l'outil informatique. À défaut d'être formés, nous devons recevoir l'ensemble des documents, chose qui n'est pas faite pour la réunion d'aujourd'hui. Encore une fois, c'est bien beau de tout écraser et de vouloir toujours être en marche de votre côté, mais il va peut-être falloir respecter les instances, Monsieur MARTY, et là ce n'est pas le cas encore une fois surtout que vous savez également que vous avez traîné pour proposer un accord presque honteux et que les commissions n'ont pas pu se réunir et travailler sur le sujet d'aujourd'hui. A priori, vous pensez certainement que les élus sont là pour se croiser les doigts, pour prendre du bon temps, mais sachez que pour la délégation SUD-Rail ce n'est pas le cas, et on aimerait bien pouvoir travailler que vous donniez les moyens de travailler sérieusement sur de tels sujets.

M. Olivier MARTY (Président) : La configuration de cette année est effectivement particulière et n'est pas appelée à se reproduire sur le fait que nous n'ayons pas eu un examen préalable dans les commissions compétentes des différents pans de cette politique sociale, conditions de travail et de l'emploi. Une fois mises en place les différentes commissions, l'examen en séance plénière sera précédé de ces débats en commission permettant d'alimenter utilement le débat en plénière et l'avis des élus. Cet agenda de ce début 2019 qui est dû à la nouveauté du CSE n'est pas appelé à se reproduire.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Monsieur MARTY, je ne peux pas être d'accord avec vous. Effectivement, c'est une nouvelle année, une nouvelle configuration, mais si on en est là, c'est bien de votre faute. Quand je dis « vous », c'est votre direction. Sur les vingt-six CSE, deux n'ont toujours pas d'accord, dont le nôtre. On a le bloc 3, le bloc le plus important dans l'année, c'est le bilan de l'année dernière. C'est un sujet qui doit vous aider vous autant que nous. On commence à 10 heures, on n'a pas eu les versions papier. Hier, c'était férié, et notre délégation a travaillé toute la journée sur un jour férié sur son temps libre. C'est là où nous en sommes, et cela est de votre responsabilité. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Il y a juste une adaptation ce matin à la réception vendredi soir dernier du rapport qui, pour une question de logistique, ne peut se faire que ce matin avec l'impression. Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Juste deux choses à ajouter. Premièrement, il faut aussi ajouter l'envoi tardif du document par le Cabinet DEGEST, mais je ferai les observations d'usage. En revanche, j'entends ce que vous dites, mais si je n'interviens pas à 9 heures du matin pour que vous imprimiez les documents, cela n'aurait pas été fait. À un moment donné, j'entends, mais je pense que les premiers qui étaient dans le service pouvaient appuyer sur le bouton pour envoyer l'impression. C'est important. Aujourd'hui, je vous le redis, on n'a pas de réseau. Certains élus n'ont toujours pas eu de formation tablette. C'est ce qui vient d'être dit. Donc, la moindre des choses est d'avoir au moins la version papier, et ceci est de votre responsabilité.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur le Secrétaire, vous vouliez poursuivre.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Tous les élus sont-ils en mesure de voir les écrans ? Je voudrais que vous recensiez tout de suite les personnes qui ont du mal à voir l'écran comme ils sont placés et que l'on donne les documents papier en priorité à ces élus.

M. Olivier MARTY (Président) : On va peut-être recentrer le bloc des écrans, car il n'est pas au centre du rectangle.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Au-delà du manque de galanterie du Président puisqu'on observe tout de même que vous avez tous vos collègues qui déplacent les écrans et vous restez assis, cela me fait un petit peu bizarre, sinon je vais me lever pour donner un coup de main.

M. Olivier MARTY (Président) : Cela me permet de vous redonner la parole.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Il serait peut-être intéressant de racheter plus d'écrans ou de mettre des écrans plus grands. Étant donné la longueur de la salle, pendant la durée du mandat, il ne sera pas possible de travailler comme cela, je vous le dis. Il faut donc peut-être ajouter des écrans supplémentaires, au moins deux sur chaque longueur. Il

y a toujours le problème de la délégation CFDT qui à mon avis ne voit pas très bien là où ils sont placés.

M. Olivier MARTY (Président) : Les documents sont entre le quatrième et le rez-de-chaussée. Cela va permettre de les avoir pour démarrer d'ici peu. La deuxième série est en cours permettant de compléter l'information et afin que chacun dispose d'un document.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Avant que le Cabinet DEGEST commence la présentation, je voudrais aussi faire part d'une plainte du secrétaire, j'ai pris connaissance d'un courrier la semaine dernière, le 6 ou le 7 juin, envoyé par Jean-Claude LARRIEU à l'ensemble de ses établissements concernant les accidents de travail, les incidents sur la signalisation électrique, etc. Donc, un sujet qui concerne pleinement chaque élu ici présent. Je trouve dommageable aujourd'hui que les élus et le secrétaire n'aient pas été destinataires de ce courrier. Je pense tout de même que depuis six mois on parle des mêmes choses. Aujourd'hui, il fait un constat. Il demande des choses, il donne des directives à ses établissements et les élus ne sont pas dans la boucle. Ce n'est pas acceptable. Je vous demanderai aussi lors de cette journée de travail de bien vouloir avoir l'amabilité de faire une copie de ce courrier et la distribuer à l'ensemble des élus ici présents, merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Je prends note de votre demande. J'examinerai lors d'une pause...

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Vous n'examinez rien du tout. C'est oui ou c'est non parce que je vous assure qu'on ne va pas commencer la séance. C'est un courrier qui nous concerne pleinement, et je n'ai pas de réseau pour l'envoyer à l'ensemble des élus ici. Vous n'allez pas examiner ce courrier. C'est un courrier qui est adressé à l'ensemble des établissements et qui aujourd'hui nous concerne plus nous que vous. Donc, vous n'avez pas à l'examiner. Je vous demande de remettre le courrier aux élus.

M. Olivier MARTY (Président) : J'ai noté votre demande, mais les courriers des dirigeants qui s'adressent aux dirigeants, vous me permettrez d'examiner ce qu'il en est par rapport à la diffusion au CSE, mais j'ai bien noté votre demande, elle est très claire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je suis tout de même étonné qu'en tant que DRH de la zone de production vous ne soyez pas au courant de ce courrier. Cela fait peur.

M. Olivier MARTY (Président) : Je suis au courant de ce courrier. Ce n'est pas le sujet. Le sujet est le fait de le diffuser ou de ne pas le diffuser aux élus de CSE, et c'est ce point que j'examinerai.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On va faire une suspension de séance, et puis vous allez nous ramener le courrier sinon on ne la commencera pas. Je ne suis pas d'accord. Il y a des choses qui nous concernent complètement dans ce courrier, et vous nous devez une information loyale et sincère, je ne vais pas vous le redire chaque fois.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vous redis que vous posez une demande qui n'est pas liée au démarrage de cette séance et à l'ordre du jour de la séance d'aujourd'hui. Elle est liée au fonctionnement de la zone de production et une diffusion d'informations. À ce titre, je note votre demande. J'examinerai comment y répondre, mais elle n'est pas liée à ce qui nous amène aujourd'hui à être en réunion sur l'ordre du jour.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Donc, je vous demande une suspension de séance jusqu'à ce que chaque élu ait les documents liés à l'ordre du jour dans les mains. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Donc, à la demande du Secrétaire, je suspends la séance. On va récupérer les documents pour que chacun en ait un exemplaire devant lui sur la table.

Suspension de séance à 10h28 — reprise de la séance à 11h03

À — CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

M. Olivier MARTY (Président) : Nous reprenons la séance. Je vais peut-être vous laisser nous présenter les intervenants.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On va les laisser se présenter.

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Bonjour à tous. David BERAN du Cabinet DEGEST CE, et ma collègue, Léa CADDET.

Mme Léa CADDET (Cabinet DEGEST CE) : Léa CADDET du Cabinet DEGEST CE.

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Je vous remercie de nous donner la parole. Le Cabinet DEGEST CE a effectivement réalisé le rapport sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi pour le compte du CSE Zone de Production Nord-Est Normandie. C'est dans ce cadre que nous nous situons. Effectivement, dans ce lot 3, nous allons traiter de quatre thématiques qui feront l'objet à chaque fois d'un dialogue entre chaque thématique comme l'a rappelé le Secrétaire. Ces quatre thématiques sont les suivantes :

- L'analyse de l'évolution de l'emploi et de sa structure,
- L'évolution des qualifications et l'effort de formation,
- Les conditions de travail, la santé et sa prévention,
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À chacune de ces thématiques seront associés différents indicateurs que nous déclinons dans le rapport.

Introduction

Pour commencer, je voudrais faire un rappel méthodologique de notre intervention. Elle repose sur une double démarche :

- Une démarche quantitative avec l'analyse des différents documents légaux et à travers les extractions du fichier du personnel que nous avons demandées à la direction. Nous en reparlerons un peu plus tard.

- Une démarche également qualitative puisque nous avons réalisé des entretiens avec les responsables emploi, formation et SSCT pour étayer un peu les évolutions que nous avons vues à travers les données.

Pour rappel, les différents documents légaux qui font partie de la consultation sur le bloc 3 sont le bilan social, le bilan formation, le rapport de situation comparée et le bilan emploi et qualifications.

Nous tenons à faire un point rapide également sur les limites qui ont impacté notre analyse puisque cette année de fortes limites nous ont impactés. Premièrement, la réorganisation Nouvel'R qui a redessiné les périmètres des instances de représentation du personnel, et de ce fait les périmètres de notre étude, et le passage au CSE. Ces deux réorganisations nous ont particulièrement impacté puisqu'elles ont un peu flouté la visibilité que nous avons du calendrier, et flouté les périmètres. Je vous parlais précédemment des extractions du fichier du personnel que l'on a reçues. La direction n'a pas été en mesure de nous fournir les années antérieures, donc 2016 et 2017. Elle n'a été en mesure de nous fournir que l'année 2018. Nous avons donc souhaité pour éclairer au mieux les membres du CSE reconstruire les périmètres sur les années 2016 et 2017 grâce aux extractions que nous avons reçues dans le cadre des différentes expertises que nous avons réalisées pour le compte des ex CE M & T et Circulation. C'est aussi pour cela qu'en plus de l'envoi tardif de l'extraction de la direction, puisque pour rappel la direction nous a envoyé l'extraction le 22 mai. Nous avons dû reconstituer les périmètres pour 2016 et 2017, c'est aussi la raison pour laquelle le Cabinet DEGEST a peut-être pris un peu de retard dans l'envoi de son rapport.

Ceci étant dit, on va passer rapidement sur le contexte économique qui s'impose aux gestionnaires d'infrastructures et qui a de réels impacts sur l'emploi.

Premièrement, vous n'êtes pas sans le savoir, un endettement massif issu de manière historique depuis les travaux à forts investissements de développement issus des constructions LGV, et également la nécessité de travaux de régénération sur l'infrastructure pointée par l'École de Lausanne. Ces deux hausses d'investissement sont à mettre en parallèle avec le progressif des engagements financiers de l'État dans les travaux. Pour rappel, entre 2010 et 2018, seulement 36 % des investissements ont été couverts par les deniers publics. Il en résulte une forte dette, car c'est quasiment uniquement SNCF Réseau qui a dû porter ce haut niveau d'investissement.

En conséquence, l'entreprise s'emploie à tenter de résorber la dette avec l'appui de l'État. Pour rappel, l'État a prévu de reprendre la dette d'ici à 2022 en deux étapes, la dernière étape sera en 2022 tout en maintenant une forte augmentation des investissements, en particulier ceux de régénération.

Pour tenter de résorber cette dette, SNCF Réseau met en place deux leviers :

- Elle tente de faire de la productivité via l'actionnement de leviers de productivité. On parle de l'instauration d'innovations technologiques comme la GMAO, la CCR ou les suites rapides qui ont un impact direct sur l'emploi.
- Elle met en place une stratégie d'externalisation sur des tâches considérées à faible valeur ajoutée.

Ces deux leviers ont un impact direct sur l'activité cheminote, et en définitive sur l'emploi. Nous le verrons par la suite. Sur cette page, nous développons un peu plus les leviers de productivité. Je ne vais pas revenir là-dessus.

Nouvel'R a une réorganisation mise en place à l'été 2018. Elle a redessiné les champs de compétence de chacun des intervenants du gestionnaire d'infrastructures, notamment en séparant la prescription de la production. La prescription est réservée aux trois directions d'asset managers, et la production aux hommes de production unifiée puisque, à la fois les métiers Circulation et M & T sont rassemblés dans ces zones de production.

Une présentation rapide du territoire de la zone de production Nord-Est Normandie qui nous occupe aujourd'hui. Une forte charge de travaux est prévue sur le long terme, et un territoire surtout vaste aux réalités économiques, démographiques, politiques et sociales forcément hétérogènes qui conduit à se poser des questions sur le pilotage d'un territoire aussi vaste étant donné l'hétérogénéité présente.

Quand ces éléments de contexte ont été posés, je vous propose de décliner notre rapport en commençant par les indicateurs liés à l'emploi. Je laisse la parole à ma collègue.

Les indicateurs liés à l'emploi

Mme Léa CADDET (Cabinet DEGEST CE) : Concernant l'emploi, nous allons développer la synthèse que nous avons réalisée, et sur la présentation, vous verrez les tableaux qui concernent les éléments les plus importants que nous avons mis en avant dans la synthèse. Donc, elle ne suit pas exactement le rapport en lui-même, elle suit vraiment la synthèse au début de chaque chapitre.

La zone de production Nord-Est Normandie est un tout nouveau périmètre rassemblant les métiers de l'ex-M & T et de l'ex-circulation. Il est donc composé de seize établissements, quatre sont issus de la Circulation, donc des EIC, et onze issus de M & T, dont trois Infralogs et huit Infrapôles, et un établissement de direction que nous n'avons pas inclus dans notre analyse parce que nous n'avons pas pu recréer cet établissement sur les années antérieures.

Concernant les effectifs de l'ensemble des établissements, hors direction, nous avons pu voir dans notre analyse que ces effectifs sont en légère hausse en 2017, et même une quasi-stagnation, +0,6 %. En revanche, nous constatons un repli des effectifs entre 2016 et 2017.

M. Olivier MARTY (Président) : Excusez-moi de vous interrompre. Pouvez-vous mettre le micro juste en face de vous, un petit peu plus près, pour la bonne sonorisation, merci ?

Mme Léa CADDET (Cabinet DEGEST CE) : Nous constatons donc un repli des effectifs entre 2016 et 2018 de 1,5 %. Dans le cadre de la réorganisation du gestionnaire d'infrastructures, quatre-vingt-deux effectifs disponibles de la direction Circulation ont été transférés au sein de l'Infralog national. La forte hausse observée sur cet établissement que l'on indique à la page 21 du rapport trouve là son principal motif. Il nous a été impossible d'adapter les périmètres des années 2016 et 2017 comme je l'ai dit précédemment pour y incorporer cette arrivée. Le graphique projeté à l'écran présente les variations d'effectifs une fois ces effectifs retranchés sur l'année 2018. Lorsqu'on retrace ces données, on constate une baisse de 2,2 % par rapport à 2016 contre une baisse de 1,5 % sans ces retraitements.

Ce recul des ressources productives est à lire au regard de la montée en puissance de l'externalisation, et donc de l'emploi de prestataires, mais elle doit aussi prendre en compte la hausse globale du volume d'activité, notamment les chantiers de régénération qui peuvent avoir des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Une bonne partie de notre analyse se fait donc sur la période 2016-2018. Les effectifs sur cette période 2016-2018, les effectifs des anciens établissements M & T sont en quasi-stagnation puisque les Infrapôles vont perdre vingt-huit ED (effectifs disponibles), soit 0,5 % alors que les Infralogs gagnent quinze ED, soit 0,7 % comme vous pouvez le voir dans le tableau présenté.

Le repli constaté dans les Infrapôles est notamment lié à une importante baisse des mouvements d'entrée qui sont de 20 % et notamment des recrutements avec une baisse de 29 %. On passe de 257 recrutements en CDI ou statutaires à 182 recrutements CDI ou statutaires sur les périodes 2016-2017 et 2017-2018. Il faut ajouter à cela des arrivées internes en provenance des établissements du CSE et les arrivées externes, c'est-à-dire des arrivées d'agents venant de périmètres extérieurs à ce CSE. Ces arrivées ne permettent pas de compenser les différents départs que nous avons constatés en 2018. En revanche, la légère hausse constatée dans les Infralogs s'explique par un taux de couverture positif de 107 % liée aux importantes mutations d'agents provenant d'autres périmètres. Il y a eu +97 ED d'agents provenant d'autres périmètres, soit une hausse de 149 % d'entrées entre 2017 et 2018.

Nous avons aussi constaté un jeu de transfert de personnel entre les deux établissements Infralog et Infrapôle avec des tendances contraires en 2017 et 2018. Vous pourrez voir le schéma que nous avons mis en avant dans notre synthèse, et à l'écran.

Nous avons expliqué ces transferts par la volonté de rapatrier des agents historiquement rattachés aux Infralogs qui avaient été envoyés en renfort en 2017 dans les Infrapôles. En bout de chaîne, ce jeu de transferts bénéficie légèrement aux Infrapôles sur la période 2016-2018 puisqu'ils sortent renforcer de dix-neuf effectifs disponibles. Ces transferts concernent particulièrement les spécialités : l'encadrement, la voie et la signalisation. Sur l'encadrement, ces transferts concernent au total 27,5 ED. Ils sont bénéficiaires aux Infralogs. C'est en lien avec la montée en puissance de l'externalisation sur les activités de travaux. Sur la voie, ce sont au total 70 ED ont été transférés. C'est en lien avec la stratégie de recentrage du gestionnaire d'infrastructures sur les tâches à forte valeur ajoutée, notamment la surveillance sur l'astreinte en maintenance. Ce sont là les Infrapôles qui bénéficient de l'échange.

Toujours en lien avec la stratégie d'externalisation des travaux à la voie que mon collègue a décrite lorsqu'il a parlé du contexte. Nous notons une baisse significative des métiers de la voie dans les anciens établissements M & T, donc dans les Infralogs et les Infrapôles. Au total, il y a une baisse de 2,9 % de 2016 à 2018, soit 94,8 ED. Cette baisse est surtout portée par les Infralogs puisque sur ces 94,8 ED, 90 ED concernent les Infralogs. Cette baisse touche le cœur de métier puisque cela concerne les opérateurs-techniciens de production voie. À l'inverse, toujours dans le contexte d'externalisation croissante de l'activité, on voit les effectifs de l'encadrement se renforcer avec une hausse de 60 ED, et ce, sur tous les métiers de l'encadrement à l'exception de ceux de la voie. Ce dernier point illustre le fait que la spécialité est la première à avoir été sous-traitée et de plus en plus

externalisée de façon clés en main via des prestataires effectuant un panel de plus en plus large d'opérations, dont certaines touchent à l'encadrement.

Les effectifs anciennement M & T, des Infralogs et des Infrapôles, stagnent. En revanche, la baisse constatée est principalement portée par les EIC. En effet, les différents leviers de productivité qui ont été mis en avant par mon collègue, et qui ont été mis en place sur les métiers de l'exploitation ferroviaire ainsi que la diffusion de la CCR ont un impact direct sur les effectifs des EIC. Ils s'inscrivent dans une forte réduction qui représente tout de même 145 ED de 2016 à 2018, soit -4,6 %. Ils représentent 92 % de la baisse observée au niveau global. Par ailleurs, les opérateurs circulation sont les plus concernés par la productivité et la définition de la CCR. Ils connaissent la plus grosse baisse d'effectifs avec une réduction de 6,9 %.

Concernant la structure des emplois, les orientations stratégiques de SNCF Réseau ont une répercussion sur le niveau des effectifs, mais elles concernent également leur composition. La restructuration de l'emploi est perceptible à travers deux principaux indicateurs. On observe déjà depuis 2016 une baisse du collège exécution au profit des agents de maîtrise et des cadres. Entre 2016 et 2018, le repli des agents d'exécution a été de 5 % comme indiqué sur les tableaux présentés. Elle est notamment de -16 % sur la qualification B qui représentait en 2016 12 % de l'effectif. Sur la même période, le collège maîtrise a stagné et les cadres ont vu leur effectif augmenter de 4,5 %. Depuis 2016, la part du collège exécution dans l'ensemble de l'effectif est plus faible que la part du collège maîtrise. Il est donc en constante réduction. Le collège-cadre a augmenté d'un point sur la période 2016-2018.

Cette évolution est à mettre en lien avec la montée en qualification qu'implique la volonté stratégique de digitalisation de la maintenance, la GMAO, ou de l'exploitation ferroviaire. Le développement du faire faire plutôt que de faire, alimentant les besoins en maîtrise et cadres, induit aussi une hausse du taux d'encadrement renforcé par la baisse d'effectifs de production pure. C'est à lire au regard de la hausse des effectifs chez les sous-traitants.

Par ailleurs, la baisse continue des taux de promotion des qualifications qui concernent les collèges maîtrise et cadres que nous avons pu constater, et que vous pouvez voir dans les tableaux présentés. Entre 2016 et 2018, les taux de promotion sont en baisse. Cette réduction semble indiquer que la montée en qualification que nous avons décrite passe davantage par le recrutement et les mutations que par la promotion interne.

Toujours en lien, nous voyons aussi un recul progressif des effectifs au statut au profit des contractuels, donc des CDI. C'est un élément assez important de restructuration des effectifs. On a comptabilisé entre 2016 et 2018 moins 336 ED au statut contre plus 188 ED en CDI. Cette évolution pourrait se justifier par une stratégie de recrutement visant un personnel ayant connu une expérience professionnelle extérieure. Ceci renforce le risque de ne plus être éligible au statut en raison de l'âge. À partir de trente ans, on n'est plus éligible au statut. En allant chercher un peu plus dans nos données, nous avons vu que sur les 88 agents recrutés en CDI en 2018, 85 agents avaient plus de trente ans.

Enfin, on observe une légère baisse de l'âge moyen qui s'établit autour de quarante-et-un ans. Ceci s'explique davantage par la réduction du nombre d'anciens que par la hausse du nombre de jeunes. Nous expliquons ceci par le fait que la génération Fiterman part progressivement à la retraite. Comme vous pouvez aussi le voir sur vos écrans, la moyenne

d'ancienneté est également en baisse depuis 2016. Elle est passée de 18 ans d'ancienneté en moyenne en 2016 à 16,9 ans en 2018. Je vous laisse la parole.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci pour cette présentation de la première partie de votre rapport. Je vais laisser la parole à Monsieur le Secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Juste une question. Comment se fait-il que le Cabinet DEGEST ait eu du mal à avoir un certain nombre de renseignements ? Je crois que c'est à vous qu'il faut poser la question.

M. Olivier MARTY (Président) : Nous avons eu une difficulté propre à la création de la zone de production et à la reconfiguration du périmètre comme cela a déjà été noté. En matière de complétude d'informations, on n'est pas dans la configuration qui serait celle d'une organisation installée depuis des années avec des éléments de comparaison faciles. Certaines données pouvant être destinées à la comparaison 2018 n'étaient pas disponibles et n'étaient pas créées de notre côté pour 2017, 2016 ou les années antérieures. En matière de fournitures documentaires, on s'est attaché à les fournir le plus rapidement possible à partir du moment où on a eu la liste de la demande documentaire. Cela s'est fait la semaine après la réception de la liste de la demande documentaire.

Je laisse la parole à ceux qui souhaitent intervenir sur cette première partie.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Sur ce qu'on a pu regarder, vous avez réussi votre pari avec l'accord national sur le temps de travail. Cela vous a permis de réduire en effet dans les EIC les effectifs en utilisant à plein régime les nouveaux régimes de travail concernant les EIC. On a notre lecture sur l'Infralog national sur la montée des effectifs. En revanche, on aurait bien aimé ici, c'est déjà une demande ancienne, que vous nous expliquiez ce que font les nouvelles équipes mises en place, ce qui a fait que l'Infralog national se retrouve avec un effectif en augmentation. C'est passé en CHSCT de l'Infralog national, mais en revanche ce n'est passé dans aucun CE en 2018. On va se répéter, mais on demande ici à avoir une présentation de ces nouvelles équipes, leur composition, leur effectif, et les raisons de cette création.

On n'a pas retrouvé où se situent les effectifs intérimaires. Vous en utilisez de plus en plus souvent. On a les CDI. On a les CDD, mais en revanche il y a une grosse impasse sur les intérimaires. Je ne sais pas si le Cabinet DEGEST a eu des informations à ce sujet, ou bien si c'est la direction qui a fait en sorte de ne pas vous fournir ces chiffres qui seraient intéressants à regarder. Donc, on attend aussi une réponse de votre part, Monsieur MARTY, puisque c'est vous qui fournissez les chiffres.

On aimerait bien aussi comprendre pourquoi il y a eu trois CDI pour des agents ayant moins de trente ans. A priori, cela commence à devenir légion que des agents qui pourraient accéder au cadre permanent ont leur fait signer des CDI. Donc, on voudrait connaître exactement la situation de ces trois CDI de moins de trente ans.

C'est pareil, on a aussi notre lecture sur les taux de promotion. En effet, on peut voir qu'ils sont en baisse, mais on peut voir également à travers vos chiffres, ne serait-ce qu'au dernier CSE, Monsieur MARTY, il y a une surexploitation des agents. On les utilise beaucoup sur des postes de qualification qui ne sont pas la leur. Des agents de qualification B ou C à qui on fait tenir des postes de C ou D. Donc, on aimerait bien aussi avoir une explication. C'est pourquoi vous arrivez aussi sur certains métiers à faire des économies, mais ce serait bien

dans les économies de respecter l'ensemble des textes, Monsieur MARTY. Ce sont nos premières questions à ce sujet. Malheureusement, c'est faire avec le peu de moyens qui nous est donné pour essayer de travailler correctement.

M. Olivier MARTY (Président) : J'avais noté Monsieur STIEGLER et Monsieur le Secrétaire.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : pour la délégation CFDT, on aimerait savoir comment la journée va se dérouler. A-t-on une présentation complète ? Faut-il poser nos questions en faisant un travail de commission ? Doit-on faire une déclaration par point avec des questions auxquelles vous répondez ? Il serait bien de structurer la réunion, ou bien on part au coup par coup, et chacun intervient quand il a une question spécifique sur un document. On aimerait qu'il y ait une méthode de travail définie pour que le CSE se déroule correctement. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Sur le dernier point qui vient d'être dit, on a fait un choix justement pour répondre à la question de travailler par thème sur les quatre thèmes, et effectivement j'avais dit que chaque élu et chaque organisation syndicale interviendrait après chaque thème. Après, on fera un global. Cela veut dire que ceux qui ont des déclarations les font, ceux qui veulent poser des questions posent des questions. C'est de cette façon que l'on imaginait le fonctionnement pour éviter que le Cabinet DEGEST fasse un récital et à la fin on a oublié le début. C'est la raison pour laquelle on procède par thème. On règle chaque thème. À la fin, chacun se prononce.

Je voulais vous interpellé, Monsieur le Président. J'entends ce que vous nous dites. C'est un nouvel établissement. C'est une nouvelle structure. Donc, on n'a pas le recul puisque c'est nouveau, mais quand je lis un peu le rapport, quand on lit, « *Des difficultés dans l'obtention d'informations dans le cadre des entretiens avec les acteurs RH qui étaient notamment dans l'impossibilité de nous répondre concernant les années antérieures à 2018...* » Rassurez-moi, avant la création de la zone de production Nord-Est Normandie, les RH existaient déjà, les données existaient déjà. C'est juste une question d'assemblage. Je sais que vous avez des difficultés à faire l'assemblage en tant que Président, mais cela nous embête un petit peu de voir cela. Impossibilité de nous répondre concernant les années antérieures à 2018, avant que la zone de production s'appelle ainsi, cela s'appelait territoire de production, et il y avait à l'époque deux CE qui étaient Circulation, et Maintenance & Travaux. Ces données existent. Il suffit de se donner un petit peu de mal pour aller chercher les données. Je note tout de même que ce que vous dites ne tient pas tout à fait la route puisqu'il suffit de rassembler ces données. Ensuite, les données transmises se sont avérées incomplètes effectivement en lien avec la création récente des nouveaux périmètres. Incomplètes, mais si on fait de l'assemblage, si on se donne la peine de faire l'assemblage, on les a, et vous avez les données sur l'ensemble des établissements.

On y viendra tout à l'heure, mais quand on parle de la formation, « *Nous n'avons pas pu présenter l'historique. Nous avons dû nous contenter d'une analyse du bilan de formation 2018.* » Là aussi, c'est un petit peu réducteur. Sur la formation, il suffit aussi d'aller chercher toutes les données dans les établissements et celles qu'avaient les anciens CE. Je parle des acteurs RH qui dans ces Comités d'entreprise ont toujours eu normalement

l'historique des données. J'ai surtout l'impression que vous ne vous êtes pas trop donné de mal pour fournir les éléments nécessaires à faire une étude de qualité. Je tenais juste à ajouter ce point.

M. Aurélien ROBERT (CGT) : La CGT aura une déclaration à faire tout à l'heure, mais comme la réunion est structurée correctement depuis le début, j'attendrai que le compte rendu sur l'information soit fait et j'interviendrai à ce moment-là.

M. Olivier MARTY (Président) : Très bien. Peut-être avant de poursuivre les échanges, sur la formule et le déroulement, les choses ont été explicitées. Donc, la journée est structurée comme indiqué par le Secrétaire.

Sur les données, effectivement, le fait de pouvoir établir des données équivalentes à celles qu'on a pu avoir en 2018 sur les années précédentes est quelque chose qui n'a pas été réalisé parce que ce n'était pas en disponibilité immédiate pour des données complémentaires à celles sorties parce que les bases le permettaient au titre du bilan social. Dans ce document, il y a des retours chiffrés sur 2017 et 2016 par rapport aux capacités d'extraction du système d'information national que nous avons pu sortir. Avant d'être zone de production, on évoque une structure précédente, une direction Maintenance & Travaux, ou un territoire de production, ce n'était que pour les établissements M & T, et donc la zone de production est aussi constituée des quatre EIC qui figuraient dans un ensemble national qui n'était pas structuré géographiquement comme l'étaient les établissements Infrapôles et Infralogs. C'est peut-être pour cela qu'on n'a pas juste un assemblage sur la même géographie.

Sur les éléments plus de fond, des éléments ont été décrits par le rapport sur lesquels vous revenez. Effectivement, dans les EIC, la partie de productivité est intervenue et se voit dans la réduction des effectifs. On a des productivités en matière d'organisation où on retrouve dans certaines situations les 2X8 élargis que vous évoquez, le régime D, mais il y a aussi des effets d'investissement avec quand c'est le cas des déploiements de CCR, et puis comme c'est le cas au fil de la vie des EIC, on peut aussi avoir des ajustements plus opérationnels en matière d'ouverture à la circulation qui permettent d'intervenir sur la productivité.

Du côté de l'effet de périmètre qui a été décrit par l'expertise, il s'agit de l'unité circulation, de l'Infralog national, qui auparavant était compté à part, et qui est là réintégré au titre de 2018. Cette unité préexistait à 2018. Votre question portait plus sur le fait d'avoir une extension de cette unité de circulation qui se fait progressivement qui a fait l'objet de présentation en CHSCT l'année dernière pour permettre d'intervenir aussi bien en Île-de-France qu'en province sur des soutiens à la production par rapport à des effets de pic de charge, et en particulier quand il y a des renforts nécessaires en raison des travaux, on peut prendre cet exemple. Cela n'empêche pas que ce qui a été noté par l'expertise, il y avait eu un effet de périmètre sur une unité qui existait auparavant. Il n'y a pas eu de création en tant que telle du métier de la circulation à l'Infralog national, il préexistait.

Du côté des intérimaires, je ne vais pas répondre à la place du Cabinet DEGEST, je vais laisser répondre à ce sujet pour voir s'ils ont souhaité investiguer ces points. De notre côté, l'information est incluse dans les informations données au titre de l'intérim au CE. Je comprends des textes que tous les chiffres développés sont des chiffres de salariés SNCF, mais vous pourrez le confirmer.

Sur les CDI de moins de trente ans, c'est extrêmement minime en nombre. Il peut y avoir quelques particularités. Je n'ai pas préparé de réponse particulière à ce sujet, mais dans les clauses d'accès au statut, il peut aussi y avoir une clause de nationalité qui fait que même à moins de trente ans on ne peut pas y entrer. Est-ce cette raison ou non ? C'est un point extrêmement précis que l'on regardera.

Je vais redonner la parole à Monsieur PINOT, mais pour compléter tout d'abord votre question précédente, souhaitez-vous réintervenir ? Je vais d'abord laisser la parole au Secrétaire, je l'avais noté, vous avez raison. Je vous laisse le soin si vous le souhaitez de compléter ma réponse par rapport au Cabinet d'experts sur la question des intérimaires. Je vous laisse la parole, Monsieur le Secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vous remercie, Monsieur le Président, de m'avoir fait comprendre que la zone de production est aussi composée des EIC, je ne l'avais peut-être pas compris parce que vous nous dites qu'il n'y a pas que les Infrapôles, il y a aussi les EIC. Je crois que vous n'avez pas entendu ce que j'ai dit, tout à l'heure. J'ai dit qu'il y avait deux CE nationaux, Circulation et Maintenance & Travaux. Je l'ai dit, Circulation. Donc, il n'y a pas que les établissements infrastructures. Quand vous dites qu'ils étaient structurés, oui, Maintenance & Travaux avait aussi un CE national. Au même titre que les EIC, ils étaient également structurés. Lorsque vous nous parlez du bilan social, vous savez comme moi que le bilan social est constitué d'un certain nombre d'éléments et qu'il reste global. Il est surtout constitué du climat social dans l'entreprise. Effectivement, on va prendre un peu les DCI, les grèves, ces choses-là, on le constitue comme cela. On le constitue surtout aussi avec les bilans HSCT. Il y a donc un certain nombre d'éléments qui constituent ce bilan. Aujourd'hui, je constate simplement que tous les établissements parce qu'avant il n'y a pas eu de grand-soir et de grand matin, il y a eu le 31 décembre 2018, il existait des instances qui s'appelaient DP et CHSCT. Vous avez tous les éléments partout. Avant de vous appeler zone de production, cela s'appelait territoire de production. Tous ces éléments, il faut juste se donner, et je le répète, la peine d'aller les chercher pour faire un assemblage et le donner. Vous avez toujours eu des soucis. Vous nous dites, ce n'est pas notre travail d'aller faire de l'assemblage au niveau des établissements, mais nous avons besoin de ces éléments. Je vais vous le rappeler pour la quarantième fois. Aujourd'hui, si le législateur a mis en place une seule et unique instance, elle est faite pour remplacer les autres. Ce n'est pas parce qu'aujourd'hui on remplace les autres qu'ils n'existent plus quand on peut avoir les éléments. Donc, les éléments, vous les devez, et ces éléments existent. Ne me dites surtout pas qu'elles n'existent pas, il faut aller les chercher dans les établissements. De toute façon, les établissements continuent à suivre des tableaux, et on remarque bien qu'aujourd'hui vous ne voulez pas vous donner ce mal. Je vous rappelle pour la deuxième fois aujourd'hui, vous nous devez une information loyale et sincère. Vous pourrez faire comme vous voulez, vous nous la devez.

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Pour compléter par rapport aux intérimaires, effectivement, c'est une question que l'on n'a pas forcément traitée du fait que les informations que nous avons demandées ne nous ont pas été transmises. Sur les intérimaires, on a simplement eu le bilan emploi et qualifications qui est global et ne reprend pas l'ensemble des détails que nous voulions investiguer, et de plus qui n'est que sur 2018, il me semble.

Par rapport à ce qui a été dit précédemment sur l'assemblage des données, effectivement cela nous a demandé beaucoup de travail parce qu'on n'a pas les outils RH que vous avez

en interne, mais cela nous a tout de même été possible. Il nous semble que le périmètre que nous avons reconstruit est tant bien que mal comparable à celui de 2018.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Je redonne la parole à Monsieur PINOT. J'ai noté, Monsieur BONNESOEUR, après.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Je ne vais pas répéter ce qui vient d'être dit. C'est une vaste blague comme vous dites de ne pas pouvoir fournir les chiffres parce que c'était sur des périmètres différents alors que chaque fois on a eu des chiffres sur chaque établissement. C'est donc bien une volonté de votre part d'essayer à chaque restructuration de repartir à zéro pour éviter qu'on s'intéresse au passé.

Je n'en veux pas au Cabinet DEGEST par rapport aux intérimaires, ou à qui que ce soit, Monsieur MARTY, c'est à vous que je pose la question. Tout à l'heure, il me semble avoir été suffisamment clair. Le seul document que nous avons pu lire pour certains de la délégation, c'est le rapport DEGEST qui nous a été vendredi à 15h36. Donc, Monsieur MARTY, c'est à vous que je pose la question. Peut-être que votre document est dans la BDES, mais à domicile je n'ai rien reçu. Donc, je vous pose la question sur les intérimaires. On veut avoir des réponses à ce sujet.

Sur la baisse d'effectifs, vous êtes d'accord sur la façon dont on perçoit les choses au niveau des EIC, vous avez profité de l'accord national sur le temps de travail pour faire la réduction des effectifs. On le savait. C'est pourquoi on n'a pas signé cet accord. Vous l'avez signé avec des partenaires pour effectuer des réductions d'effectifs avec les 2x8 élargis. Maintenant, il s'agit de savoir quel est cet effectif. Tout ceci nous était présenté auparavant. Aujourd'hui, je ne sais pas si c'est présenté, mais en tout cas on veut vous l'entendre dire puisqu'on n'a pas pu le lire.

Vous nous parlez ensuite de l'Infralog national. Les deux équipes ont été ajoutées. Cela a été présenté, il me semble, sur un CHSCT de décembre 2018. Je pense que derrière il devait y avoir un passage en CE, ce qui n'a pas été fait. Donc, nous redemandons que ce passage soit effectué en CSE. Après, vous nous dites que c'est fait pour des pics de charge. Je ne suis pas sûr que vous ayez lu le procès-verbal de CHSCT de l'Infralog national. Il ne parle pas de pics de charge, il parle bien à un moment donné de pouvoir faire des remplacements du fait de la loi de 2007 pour faire des remplacements de grévistes. C'est bien prévu dans ce cadre. C'est pour cela qu'une présentation ici même serait tout de même plutôt intéressante.

Vous n'avez pas répondu à la question sur le taux de promotion en baisse, et nous demandons s'il y a un lien sur le fait que vous surexploitez les agents qui tiennent des postes de qualification supérieure. Cela a été dénoncé sur un CSE. On l'a apparemment via des chiffres. Est-ce une volonté de votre part de surexploiter le personnel ?

Sur les trois CDI, on sait très bien qu'il y a des conditions où on peut être embauché en CDI de moins de trente ans, mais on aimerait bien bénéficier des précisions. On aimerait bien aussi que vous vous expliquiez sur la recrudescence de démissions, de départs divers. Apparemment, nos métiers à Réseau sont alléchants. Vous faites tout ce qui est en votre pouvoir pour susciter l'intérêt pour ces métiers. En revanche, par rapport au discours, on aimerait bien savoir pourquoi, comment analysez-vous de votre côté qu'il y ait autant de départs, de démissions, de demandes de rupture conventionnelle, et encore vous avez de la chance, vous avez réussi à placer tout dernièrement les crédits formation qui empêchent

maintenant les jeunes embauchés de démissionner plus vite que prévu. Donc, si vous pouvez répondre à ces quelques questions. On devrait pouvoir le savoir.

Vous faites l'externalisation de la charge de travail. On aimerait savoir par rapport aux chiffres combien d'agents sont concernés par le fait d'externaliser la charge de travail, le gain en personnel. Quel montant cela représente-t-il ? On est dans l'emploi. Aujourd'hui, vous donnez des objectifs aux établissements. Les établissements à leur tour donnent des objectifs aux UP et aux UO. Aujourd'hui, je ne sais pas si vous êtes au courant, Monsieur MARTY, mais en tant que représentant aujourd'hui de la ZP NEN, il suffit qu'un agent gagne au cache pour dire qu'une UO soit coulée en matière d'effectif. On en est là. Quand on parle de taux de promotion, on est tellement en sous-effectif qu'on empêche des agents d'aller voir ailleurs sur d'autres EIC, ou sur d'autres territoires, cela ne permet pas de faire de promotion pour la qualification E pour ceux qui ont le TTNV. On empêche la promotion parce qu'on ne peut pas accepter les départs tellement on est en sous-effectif. Comment allez-vous réagir aussi à ce sujet par rapport à l'emploi ?

M. Olivier MARTY (Président) : Je donne la parole à Monsieur BONNESOEUR, et je reviendrai sur ces éléments.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Bonjour à tous, bonjour, Monsieur le Président. J'aurai deux ou trois questions sur la première partie. On voit effectivement une baisse des promotions et des qualifications. Je voudrais vous poser des questions précises. Combien de fiches de poste sur la zone de production sont-elles sur deux qualifications B et C ? J'aimerais bien le nombre exact. Merci. Le nombre exact aussi d'intérimaires avec les intitulés de poste. Cela peut être un remplacement, un accroissement temporaire d'activité. Pour avoir une vision globale, il faudrait qu'on ait aussi les intitulés du pourquoi et du comment. Ensuite, ce sera plus tard dans le dossier, à un moment donné l'entreprise dit, quand on met des CCR, il n'y a pas de suppressions de poste. Dans le procès-verbal, vous aviez dit qu'il y avait des suspensions de poste. Il faudra aussi donner des explications là-dessus. Dans le document, vous ne pouvez pas dire qu'en créant des CCR il n'y a pas de suppression de postes, et juste avant vous avez dit que nous avons augmenté la productivité. Donc, nous avons baissé les postes grâce aux CCR.

Je vous remercie de vos réponses, Monsieur le Président.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Donc, une question très intéressante étant donné que Monsieur LARRIEU est un spécialiste de la baisse des cadres d'organisation, ma question est la suivante, avez-vous donné les cadres d'organisation de l'ensemble de ces établissements au Cabinet DEGEST pour qu'il puisse faire convenablement son travail ?

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur DINE, et après je reprends les réponses.

M. Dominique DINE (SUD-Rail) : Juste une petite question, je voudrais connaître le pourcentage de productivité demandée aux DET des EIC de 2016 à 2018. Et surtout quel est le taux de productivité que vous avez demandé à ces DET pour 2019 ?

M. Olivier MARTY (Président) : Je vais essayer de reprendre des points, dont certains sont plus généraux et d'autres plus sur des situations ou des questions plus précises.

Sur l'évolution dans les EIC, différents effets se cumulent, celui de la création de 2x8 élargi peut conduire à avoir sur les postes considérés des réductions d'effectifs. Je fais le lien avec

la question sur les CCR. Il y a aussi dans les créations de CCR des effets d'évolution d'effectifs. Cela fut le cas dans le dernier dossier initié en 2018 du temps du CE Circulation à Belfort où la balance générale des postes en matière de création de CCR était de moins dix sur ce dossier. Chaque situation s'examine au cas par cas selon les particularités des projets. Je n'ai pas une balance chiffrée pour distinguer l'ensemble, mais on a effectivement ces deux effets.

Quant à un effet d'accroissement d'interventions de la partie Circulation sur l'Infralog national, c'est un projet de l'année dernière, on ne le relancera pas au titre du CSE de cette année. Il a été conçu l'année dernière et c'est à ce titre qu'il se déploie. J'avais cité un exemple de capacité d'intervention. Vous en citez un autre qui peut se présenter. Cela fait aussi partie des possibilités pour assurer la continuité du service au sein des postes des différents EIC.

Je ne fais pas le lien entre le taux de promotion et le fait qu'il puisse exister des disparités de qualification sur cette année. Il faudrait l'équivalent de la connaissance des disparités de qualification de 2017, ce que nous n'avons pas, pour voir si un écart du taux de promotion d'une année sur l'autre a été influencé par ce sujet.

Sur les questions d'intérim ou d'externalisation, en 2018, sur l'ensemble de l'année, il y a eu 312 contrats d'intérim, 282 pour un accroissement temporaire d'activité et 30 pour remplacement de salariés absents. En matière d'équivalent temps plein, ce qui permet de faire les comparaisons sur les niveaux d'emploi, sur l'année complète, on a 96,6 ETP sur l'ensemble de ces contrats d'intérim. Cela vous donne une idée du volume d'intérim rapporté à environ onze mille agents qui forment la zone de production.

Sur la question qui peut inquiéter sur les départs, démissions ou autres départs, on a plus de démissions. On est dans un marché de l'emploi plus ouvert. On a une attractivité qui est elle-même à questionner au sein de la SNCF parce qu'il y a en parallèle un certain dynamisme de l'emploi dans des branches professionnelles qui vont chercher à recruter des personnes avec les mêmes compétences que celles qu'on recherche. Si certaines personnes recrutées chez nous se disent au bout de quelques mois ou quelques années qu'elles préféreraient avoir un avenir professionnel ou un épanouissement dans une autre structure, il est plus facile pour elles de rebondir dans d'autres entreprises. Ce sujet est important. Il est loin d'être négligeable parce qu'il conditionne aussi la manière dont on va gérer l'emploi et l'attractivité en 2020 et au-delà, en sachant qu'à partir de 2020 on sera dans une configuration où le statut ne sera plus un sujet à l'embauche étant donné que l'on sera sur des contrats de droit commun. En revanche, la configuration de ce que l'on peut offrir en tant qu'employeur aux nouveaux embauchés, même dans le droit commun, sera importante à regarder. Je ferai tout de même une remarque. On a des démissions, mais on a aussi recherché, et dans certains cas on a trouvé des compétences expérimentées. On dit que le marché est plus ouvert, il est aussi un peu plus ouvert à l'entrée avec des personnes qui ont des expériences dans d'autres entreprises qui démissionnent pour venir chez nous.

J'ai répondu sur le côté intérimaire en matière de chiffres. On n'a pas dans l'exercice global sur la politique sociale le niveau de détail qui amènerait à regarder unité par unité ce qu'il en est des intitulés ou des fiches de poste. Je vous ai donné l'indication chiffrée permettant de se représenter la volumétrie par rapport à l'effectif d'aujourd'hui.

Sur la question posée au sujet des cadres d'organisation, on ne les a pas donnés lors des demandes de l'expertise.

Du côté de la productivité, c'est une résultante des budgets. On n'a donc pas un chiffre de productivité qui tomberait ainsi tout seul et qui serait décrété. Le montage budgétaire qui permet d'arriver aux notifications données à chacun des établissements tient compte à la fois d'une productivité à rechercher sur les structures existantes, mais elle tient compte aussi des évolutions éventuelles à la fois en matière de volume de charge, d'organisation quand il y a des évolutions technologiques importantes, on a cité plusieurs fois l'exemple des CCR, cela en fait partie. Il n'y a pas de taux permettant de donner une réponse à votre question.

M. Dominique DINE (SUD-Rail) : Pouvez-vous nous donner la baisse des effectifs également avec la création de la CCR de Pagny-sur-Moselle, on aimerait bien le savoir aussi. Au niveau de la productivité, vous nous dites que les DET ne le savent pas, mais ils nous donnent des chiffres. Par exemple, à l'EIC Lorca on nous a donné 1,3 %. Donc, il y a bien des chiffres qui leur sont donnés.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vous reprends juste, Monsieur le Président, quand vous dites effectivement qu'on a beaucoup de démissions parce que le marché de l'emploi est plus ouvert. Vous oubliez juste de préciser peut-être ce qu'il reste d'attrayant pour des cheminots qui sont aujourd'hui à leur cinquième année de gel de salaire. Quelle est la perspective de déroulement de carrière, la pression mise sur les agents chaque jour, la souffrance morale et physique que subissent certains de nos agents ? Je pense que cela fait surtout partie des raisons des départs de nos agents avant de parler de marché d'emploi plus ouvert. D'ailleurs, notre savoir-faire, vous le bradez et vous le vendez au privé. J'ai l'impression que cela vous fait plaisir qu'il n'y ait plus de statut à partir du 1^{er} janvier 2020, vous l'avez dit d'une façon très décontractée. Oui, à partir du 1^{er} janvier, il n'y a plus de statut. Il a des décrets et des lois qui parfois ne sont pas mis en œuvre. Je crois qu'un certain nombre d'organisations syndicales vont encore peser avant le 1^{er} janvier sur ce sujet, en tout cas pour une d'entre elles, j'en suis sûr. Sur le deuxième point, je vous rappelle que lorsqu'il n'y aura plus d'emplois au statut, Monsieur le Président, c'est aussi notre caisse de prévoyance et notre caisse de retraite qui sont en danger à moins que vous ne l'ayez pas mesuré, je vous le rappelle. Maintenant, juste une simple question sur le cadre d'organisation, et j'aimerais que vous me répondiez tout de suite, pour quelle raison vous ne l'avez pas donné au cabinet d'expertise.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur STIEGLER ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Non, je voudrais juste une réponse à ma dernière question s'il vous plaît.

M. Olivier MARTY (Président) : Pour la même raison que l'on a pu exprimer plusieurs fois dans cette instance lors des interpellations précédentes. C'est un document de travail entre dirigeants.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : D'accord. Cette réponse ne nous satisfait pas. Je vous l'ai dit, et je vais vous le redire pour le procès-verbal, vous savez que ce sera mis à charge aussi contre vous dans l'affaire juridique dans laquelle j'ai été mandaté, rien que sur l'Infrapôle Lorraine, Monsieur LARRIEU a mis en place Nouvel'R, en arrivant là il fait moins dix emplois au cadre d'organisation, et c'est juste la vision du seul cadre d'organisation que

l'on a. Je suppose donc très fortement qu'il y a des réductions de cadre d'organisation un petit peu partout puisqu'on cherche à faire des économies aujourd'hui. Il est anormal aujourd'hui que les élus n'aient pas ces éléments. Aujourd'hui, la façon dont vous cachez ces éléments ne permet pas un rapport de qualité, même s'il est déjà de qualité, cela ne permet pas de l'améliorer.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur STIEGLER ?

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : On voit bien que cette réunion est toujours aussi désordonnée. Pour la délégation CFDT, on a une déclaration qui amènera des réponses de votre part.

Déclaration

« Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Les deux chiffres les plus importants concernant le bilan emploi 2018 sont 363 recrutements contre 492 cessations. L'effectif disponible s'élève à 10 717,78.

Concernant les principaux faits marquants pour l'année 2018, nous notons 401 alternants, chiffre surprenant bas, la SNCF irait-elle à l'encontre de la politique gouvernementale sur ce sujet ? L'objectif d'atteindre les 5 % existe-t-il toujours ?

La CFDT vous rappelle d'ailleurs que votre devoir est d'embaucher les apprentis, les alternants sans aucune distinction. Les alternants non pilotés à SNCF doivent pouvoir bénéficier d'une perspective dans notre entreprise. Il n'est pas acceptable d'utiliser ces jeunes pour des tâches administratives dans de nombreux établissements de notre périmètre sans retour de votre part. Nous estimons à la CFDT qu'il s'agit d'un détournement de l'esprit de l'apprentissage consistant à les utiliser pour éviter des embauches d'agents administratifs. Deux ans d'apprentissage à la SNCF sans embauche à l'issue de la formation seront un point noir dans un curriculum vitae des ex-apprentis.

Sur les nouveaux embauchés, nous notons une diminution des agents d'exécution, des agents de maîtrise et une augmentation des embauches de cadres. Nous comprenons parfaitement que les évolutions technologiques en y ajoutant le développement de la sous-traitance, dont nous ne partageons pas la stratégie, entraînent automatiquement une augmentation du pourcentage des cadres. En revanche, si SNCF Réseau n'arrive pas à recruter correctement des agents SE et des agents Circulation par exemple, la production partira lourdement dans les années à venir.

Concernant la mobilité de notre CSE, la balance des mutations enregistre 359 départs et 406 arrivées. En revanche, aucune information si ce sont des mutations avec d'autres périmètres CSE ou en interne. D'ailleurs, il manque le chiffre des demandes enregistrées de mutation.

La CFDT vous rappelle que nous défendons avant tout le fait de "vivre et travailler au pays". Actuellement, chaque entité regarde uniquement son intérêt direct sur le sujet complexe de la mobilité. Les passerelles entre EPIC ne sont pas satisfaisantes. Cette situation est incompréhensible pour de nombreux cheminots, inacceptable pour la CFDT. Nous vous demandons, Monsieur le Président, de revoir d'urgence votre politique sur la mobilité.

Avec une augmentation significative des chantiers sur l'ensemble de notre périmètre, l'emploi n'est pas à la hauteur de nos espérances. La balance est négative et mérite un carton rouge, balance négative via le développement à tout va de la sous-traitance qui va à l'encontre de nos métiers de sécurité.

L'effectif disponible au 31 décembre 2018 est de 10 717, 78, dont 7,15 % de contractuels, 39,64 % d'exécution, c'est un chiffre surprenant bas pour des métiers techniques, et 42,35 % de maîtrise pour 18 % de cadres.

Sur les tranches d'âge, nous notons que 14,25 % de l'effectif a plus de 55 ans. Nous pensons qu'il faudrait ajouter une colonne concernant l'âge pivot. Cet indicateur nous paraît plus fiable pour donner une perspective réaliste des effectifs à venir.

L'effectif réel s'élève à 10 905 agents, 1 013 femmes et 9 892 hommes.

Les 29 CDD sont-ils de vrais CDD ou d'anciens cheminots ?

Sur le recrutement, 363, dont 95 contractuels, et trois travailleurs handicapés.

Sur les cessations, 492, dont 377 départs en retraite, même pas compensés par les 363 recrutements.

La CFDT espère qu'il existe une analyse fine des 15 décès, 26 licenciements et 43 démissions en espérant en connaître les conclusions et votre avis.

Recrutements par collègue et par statut : 68,31 % d'exécution, 21,76 % de maîtrise, 9,91 % de cadres. Pour les contractuels, à l'exécution, 24,6 %, à la maîtrise, 37,97 % et 11,11 % pour les cadres, chanceux ou non, à vous de nous le dire.

Pouvez-vous nous dire combien de démissionnaires ont rejoint des entreprises privées travaillant dans le ferroviaire ?

Pouvez-vous nous dire combien de salariés pour des sociétés de sous-traitance en effectif moyen ont travaillé pour notre entreprise en 2018 ?

À propos du temps partiel, nous constatons 221 agents des EIC sur un total de 450 alors que l'effectif des EIC représente un tiers du personnel.

Concernant les compteurs au 31 décembre 2018, il y a un report RN de 47 927, 34, RQ de 21 677, 7, RU de 7 069, 8, TC de 13 311,88. Ce total est équivalent à 449 emplois. Pour les congés, nous notons un report de 14 986,5 et repos 4 1401, équivalent à 95 emplois. Au total, c'est 544 emplois, oui, Monsieur le Président, juste pour mettre les compteurs à zéro. Il faudrait embaucher 544 personnes. Non seulement vous ne respectez pas le budget prévisionnel pour les embauches, mais en plus nous sommes en sous-effectif de 544. Nous constatons également que vous êtes plus rapide pour supprimer des journées de congé aux agents de l'Infrapôle est-européen que d'embaucher.

Vous comprendrez bien, Monsieur le Président, que la CFDT ne peut pas donner un avis favorable sur la partie emploi. Nous vous remercions de votre écoute et attendons vos réponses ».

M. Olivier MARTY (Président) : Je donne la parole à Monsieur BONNESOEUR et je reprendrai ensuite la parole.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Vous n'avez pas répondu à ma question sur le nombre de fiches de poste sur plusieurs qualifications dans la zone. Je vous demande d'y répondre. Vous prenez votre temps, mais il me faudrait une réponse. Si c'est 1 %, ça va, mais si c'est 25 %, vous comprendrez bien qu'un agent sur une fiche de poste B vers C par exemple, si on le laisse toujours vers B, l'évolution des qualifications s'en ressent forcément. Je vous remercie.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vais peut-être reprendre quelques points sur la politique de l'emploi par rapport à ce que vous avez cité sans forcément revenir sur des chiffres qui ne sont pas forcément disponibles au niveau de détail que vous évoquez. En matière d'éléments de politique, sur l'attractivité, je vous laisse votre interprétation. Quand je me suis exprimé sur la fin du statut, je ne pense pas qu'il y ait eu un quelconque plaisir. Je l'ai pris justement comme une donnée qui enlève un élément différenciant qui peut être vécu comme un élément attractif lorsque certains se présentent sur le marché de l'emploi et comparent la SNCF avec d'autres entreprises. Je l'ai pris comme une donnée à intégrer pour qu'on soit effectivement dans un nouveau cadre, on n'a pas le principe du statut pour les moins de trente ans, il faut donc s'intégrer dans un cadre plus ouvert.

Vous évoquez aussi l'attractivité de la SNCF, il faut bien sûr être extrêmement attentif à des éléments qui peuvent être vus comme négatifs, ou comme ne donnant pas envie de venir chez nous, l'ensemble des conditions de travail, et la rémunération en fait partie, mais d'un autre côté j'ai déjà vu des embauchés qui ont choisi la SNCF après avoir fait une expérience ailleurs et qui en matière d'attractivité ont fait ce choix. Ils connaissaient donc des éléments qui ne leur ont pas convenu dans d'autres entreprises. Je ne pense pas qu'il faille non plus trop considérer que notre situation en matière d'attractivité de métiers et de conditions d'emploi est si mauvaise que cela. On fait encore de nombreux recrutements même si on sait avec un focus particulier sur la région parisienne, mais c'est aussi le cas dans certaines de nos régions, on a parfois quelques difficultés à trouver des ressources à recruter. Le sujet est bien là. Il est là sérieusement par rapport à ce qui se prépare pour 2020. Je termine juste là-dessus, la configuration de ce que peut être le pacte social d'entreprise tel qu'il peut se présenter en 2020 va forcément avoir une grande influence sur la manière de se présenter sur le marché de l'emploi pour recruter.

Dans les autres éléments de politique générale sur l'alternance, on a bien sûr deux choses sur l'alternance, on a ce que permet l'alternance comme prérecrutement et les dispositifs pilotés sont là pour cela. On a une histoire sur ces dispositifs qui est bien installée. Sur le reste de l'alternance, on peut bien sûr profiter d'opportunités de recrutement hors dispositifs pilotés lorsqu'on a eu la présence d'un alternant, mais il n'y a pas du tout d'automatisme. Il y a un point sur lequel je préfère dire les choses plus clairement, l'alternance est aussi une contribution des entreprises à un dispositif de formation du pays. Cela permet à des étudiants d'obtenir un diplôme. La condition est d'avoir une entreprise pour effectuer la partie alternance. Effectivement, une bonne partie ou la grande majorité du dispositif non piloté n'a pas de suite en embauche chez nous parce que cela ne correspond pas dans de nombreux cas à des besoins de recrutement, et ce que vous évoquez de façon transversale ou de diplôme à connotation plus administrative, c'est effectivement le cas. Cela n'empêche pas ces alternants de pouvoir valoriser dans un curriculum vitae le fait d'avoir eu une grande entreprise comme employeur pendant la période d'alternance, et de s'en servir ensuite. Je

m'inscris en faux sur le fait qu'être labellisé SNCF en matière d'alternance soit un désavantage. On est dans le dispositif général. L'effort d'alternance est sans doute encore insuffisant. En matière de stratégie RH, l'entreprise souhaite maintenant d'essayer de déplacer le curseur pour augmenter l'alternance sur les cœurs de métier, plus les métiers techniques qui nous concernent pour l'essentiel des recrutements que sur les compétences transverses. C'est le sens du souhait d'évolution de la politique en matière d'alternance.

Sur le reste, vous avez largement balayé l'ensemble du reste des politiques de l'emploi, je ne vais donc pas tout reprendre terme par terme. Par rapport à la dernière question, je n'ai pas aujourd'hui de chiffres sur des postes qui pourraient avoir un double timbrage en qualification. Cela reste de l'organisation locale. Le principe général est d'avoir une qualification qui relève d'une technicité adaptée à un poste. Il peut y avoir quelques situations qui peuvent être sur une bascule. Cela peut être le cas, mais ce n'est pas forcément ce à quoi vous pensez, mais c'est très limité en nombre sur des postes d'expertise où on se réserve le droit d'avoir un déroulement de carrière tout en restant très longtemps dans le poste.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Sur les alternants, j'ai bien compris, et c'est là où vous n'allez pas au fond des choses, c'est parce que pour éviter des embauches vous utilisez des alternants non pilotés, mais je vous ai aussi parlé du fait que légalement une entreprise comme la SNCF doit avoir 5 % des alternants, vous n'y avez pas répondu, et sur notre périmètre on ne les atteint pas.

Je vous ai sollicité concernant la mobilité. Vous parlez des entrées et des sorties, mais on a deux chiffres sur dix mille salariés, je pense qu'il y a tout de même plusieurs lignes concernant la mobilité, notamment les demandes en cours, si c'est entre établissements, si c'est dans le même établissement, si c'est d'un autre EPIC. Pendant longtemps, on nous parlait de passerelles entre EPIC, mais on ne peut même pas vérifier si les passerelles existent ou pas. Tout le monde dit qu'elles n'existent pas, mais on n'a pas de chiffres pour le vérifier. Donc, ce serait bien d'avoir des chiffres.

Concernant les 29 CDD, je vous ai demandé si c'était d'anciens cheminots ou non, pas de réponse. Concernant les démissionnaires, je vous ai demandé si certains ont intégré des entreprises concurrentes ferroviaires, pas de réponse. Sur la mise à jour des compteurs, les chiffres, on a bien vu le nombre d'embauches, les 544 emplois manquants uniquement pour avoir les compteurs à jour. Comptez-vous laisser les chiffres en l'état ? Comptez-vous les diminuer un petit peu, beaucoup ? Ce serait bien d'avoir une réponse. C'est tout pour l'instant, merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur BONNESOEUR, puis Monsieur PINOT. Désolé, Monsieur MUTEL.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Je voulais faire une intervention concernant l'attractivité. Je constate que vous dites tout et son contraire. Vous dites que vous avez analysé le problème. Vous avez déjà fait un progrès parce qu'on l'avait déjà dit, on a déjà parlé de l'attractivité. Vous avez donc identifié le problème, mais après vous dites que ce n'est pas si grave que cela puisque d'autres personnes qui travaillaient dans d'autres sociétés viennent tout de même chez nous après. Ensuite, vous redites que le sujet est tout de même très sérieux. On va donc le prendre sérieusement. Je constate aussi que depuis le début de cette matinée, il a fallu poser les questions au moins deux fois. Si vous y répondiez la première

fois, on gagnerait tout de même du temps. Je vois que la deuxième fois vous prenez aussi note. Vous répondez, je prends note, ou j'ai bien noté, ou je note votre demande, ou on fera un point précis, on regardera. On va peut-être avoir une cinquième alternative à vos réponses, mais en attendant si vous répondiez dès la première fois qu'une question vous est posée, cela permettrait d'être beaucoup plus réactif, d'avancer dans la réunion. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur BONNESOEUR ?

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Je tenais à vous rappeler que la loi est assez claire, même travail, même salaire. Après que ce soit sur des passerelles B-C ou sur des fiches de postes C-D, peu importe, mais vous devez nous donner cette information. Imaginez un agent sur une fiche de poste C-D qui reste dix ans sur la qualification C alors que son collègue a eu la qualification D au bout de deux ans. Comment expliquez-vous cela ? Vis-à-vis de la loi, vous n'êtes pas dans les clous. Même travail, même salaire, peu importe que vous soyez un homme, une femme, peu importe vos croyances. Or, vous ne respectez pas cela. Vous nous devez une information loyale et sincère. Vous devez savoir combien de fiches de poste dans votre zone de production sont de cette façon, car ce n'est pas normal, ou sinon il faut donner une date butoir. Il faut dire aux gens, tu entres par exemple en B-C, tu entres en B et au bout de trois ans tu passeras en C. Ce n'est pas à la tête du client. Les textes de loi sont tout de même assez clairs. J'ai l'impression que vous n'avez pas trop bien compris. Je vous remercie de me donner une information beaucoup plus précise là-dessus.

Je voudrais ensuite revenir sur les alternants. Sont-ils tous en doublon avec un cheminot ? Normalement, ils sont là pour être formés. Donc, ils n'occupent pas le poste à temps plein d'un cheminot qui devrait travailler à temps plein. Je vous demande aussi une réponse précise là-dessus que tous les alternants sont bien en doublon et en formation avec un cheminot en poste. Je vous remercie de vos réponses.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Vous vous plaignez souvent, et a priori c'est un reproche que l'on fait à la ZP NEN, il y a beaucoup de réunions, et elles durent. Il n'appartient qu'à vous, Monsieur MARTY, de faire en sorte de les réduire. On va prendre le cas du camarade, je pense que vous connaissez sa question. Vous savez que cela va revenir sur le tapis, mais en revanche vous n'y apportez toujours pas de réponse. Cela fait plusieurs CSE que la question est posée. On est dans l'emploi, donc automatiquement vous saviez que cette question serait posée. Non, vous prenez note. Au bout d'un moment, ne vous plaignez pas d'être surchargé de réunions. Ne vous plaignez pas au sein de Réseau au national que vous êtes surchargé de réunions parce que les élus font durer le plaisir. Assumez, Monsieur MARTY. Dites carrément, on ne répond pas à la question. Si vous voulez avancer, répondez.

Concernant les alternants, on est obligé de réagir. Les alternants administratifs, vous dites que c'est pour donner une chance aux alternants pour qu'ils puissent marquer sur leur curriculum vitae qu'ils ont travaillé pour la SNCF pendant deux ans ou quatre ans selon les cas. C'est une vaste blague. Vous n'allez pas nous faire croire cela ici. C'est du politiquement correct de votre côté, mais c'est de l'emploi jetable. Vous utilisez les jeunes comme de l'emploi jetable plutôt que de faire de vraies embauches à l'issue de leur formation dans des emplois administratifs. Il faut appeler un chat, un chat. Aujourd'hui, dans les UP et les UO, vous enlevez les alternants. Ce sont des UP et des UO qui ne peuvent plus tourner, Monsieur MARTY. Donc, vous faites des emplois jetables et non pas une chance d'avoir travaillé deux ans en alternance à la SNCF. Nous appelons un chat, un chat.

En revanche, concernant les apprentis, cœur de métier, vous nous l'avez déjà dit il y a deux ou trois mois en CSE, vous alliez plus vous diriger vers ce type d'emploi, cœur de métier. Ceci veut dire que derrière il y a de fortes chances d'avoir des possibilités d'embauche, mais il faudrait peut-être que cette information redescende, Monsieur MARTY. C'est votre politique. C'est une politique de l'emploi a priori. Donc, combien d'apprentis administratifs avez-vous donnés comme objectif aux établissements ? Combien d'apprentis, cœur de métier, avez-vous donnés comme objectif aux établissements ? Ce serait intéressant de le savoir. Cela fait deux mois que vous nous en avez parlé, on allait se recentrer. Donc, quel est le cadrage ? Pour septembre, quelle est la prévision ? Ce serait intéressant d'avoir ces données en objectif d'emploi. Cela pourrait donner des perspectives d'embauches d'ici à deux ans qu'ils finissent leur période d'apprentissage. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur SENS ?

M. Dominique SENS (RS CGT) : Pour la CGT, on voit bien toutes les questions soulevées qui restent sans réponse alors que ce sont des questions, si j'ose dire le mot, traditionnelles régulièrement posées tous les ans quand on exploite les documents de ce type. Je pense que cela va continuer tout au long de la journée, et on n'en aura pas assez. Les documents que vous nous fournissez ne s'améliorent pas au fil des ans. Ceux qui ont l'expérience du fonctionnement des anciens Comités d'entreprise constatent que tous les ans c'est de pire en pire. Certes, les restructurations, les changements de périmètre, y sont pour quelque chose alors que vos obligations demeurent de présenter les évolutions sur trois ans, et vous n'y arrivez pas. Ne nous amusez pas avec les périmètres qui ont changé parce que ceux-ci sont connus depuis la fin des négociations sur les protocoles électoraux. Vos explications ne sont donc pas audibles pour la CGT. Il restera beaucoup de questions sans réponse.

Sur la précarité de l'emploi qui augmente de partout, cela vient d'être débattu, et vous confirmez. Il y a tout de même des établissements sur le périmètre Nord-Est Normandie qui nous inquiètent au regard de la proportion d'emplois précaires. Ces établissements ayant le plus d'emplois précaires sont-ils encore destinés à être restructurés ? Dans le monde merveilleux du capitalisme, quand on charge les emplois précaires, c'est pour avoir des évolutions très rapides et réduire la voilure au niveau de l'emploi, ou alors dites-moi le contraire. On pourrait aussi en débattre toute la journée.

Sur les alternants, je vais ajouter mon petit grain de sel. Pourquoi prenez-vous tant d'alternants dans les services relations sociales ? Est-ce parce que les relations sociales s'améliorent ? Ou bien est-ce que ces services sont eux aussi destinés à être réduits ?

M. Olivier MARTY (Président) : Je vais essayer d'être plus clair sur ce qui est accessible en données et ce qui ne l'est pas. Sur la mobilité, donc mutations entrantes et mutations sortantes, sur l'ensemble des mutations de la zone de production pour 2018, du côté des échanges avec SNCF Mobilité, il y a eu 40 départs et 95 entrées, donc une balance de 55 en positif sur les entrées sur la zone de production. Sur les mobilités avec la SNCF, l'EPIC de tête, il y a eu 5 départs et 7 arrivées, donc une balance de plus deux. Le reste des mobilités sont des mobilités internes à SNCF Réseau. Par rapport aux échanges entre EPIC, cela vous donne la tendance et les chiffres.

Sur les 29 CDD, nous ne nous attachons pas à savoir si dedans certains ont eu un contrat avec la SNCF auparavant. Il peut bien sûr en avoir, mais la prise en compte des CDD ne se fait pas avec ce niveau de détail.

Pour ce qui concerne les démissions et les départs dans des entreprises concurrentes, cela relève entièrement d'un choix personnel de celui qui quitte l'entreprise. Là aussi, on ne fait pas de statistiques sur les entreprises que peuvent rejoindre les démissionnaires. Il peut y avoir tous les cas de figure qu'ils restent dans leur métier ou qui peuvent aussi aller faire autre chose.

Sur l'alternance, j'ai dit dans mes propos que sur le volume global, on pouvait effectivement le juger insuffisant. Je n'ai pas donné un quitus au fait qu'on ne soit pas aux 5 %. Effectivement, en matière de nombre d'alternants, notre bilan est à améliorer. Nous avons à progresser là-dessus. J'ai donné la tendance qui nous est demandée en matière d'équilibre entre les types de métier qui peuvent être associés à l'alternance. Pour autant, on laisse à l'échelon des établissements le soin d'apprécier par rapport à leurs futures évolutions d'emploi et leur capacité d'accueil le niveau d'alternance. On n'a donc pas de cadrage qui permet de le gérer de manière mathématique. On a la tendance et l'impulsion qui est donnée sur le type d'alternance. Ensuite, chaque établissement fait ses choix par rapport à cette politique.

Je vais en rester là parce qu'on ne sera jamais d'accord. Par rapport aux curriculum vitae où on mentionne la SNCF, j'en ai connu qui ont bien profité du fait de pouvoir afficher une alternance dans une entreprise connue et reconnue et être ensuite embauché ailleurs.

Par rapport à ce que seraient des fiches avec une double qualification, je n'ai pas ce chiffre qui relève du détail des établissements aujourd'hui. Je ne vais donc pas vous faire poser trois ou quatre fois la même question. Cela ne figure pas dans les données disponibles aujourd'hui à mon niveau.

Sur les compteurs, il s'agit bien sûr de la responsabilité de gestion d'utilisation qui est celle de chacun des échelons de l'entreprise au niveau des établissements, et assemblée par nous. Ce sont bien sûr où il reste des chiffres. Ce n'est pas une nouveauté de 2018, il y en avait aussi auparavant. On n'a pas non plus une équivalence directe que l'on peut donner en matière de dérive d'une année sur l'autre. C'est bien sûr un point d'attention important du côté des dirigeants, et de ceux des établissements en particulier. Dans certains cas, lorsque se fait un départ en retraite par exemple, où les compteurs font que l'absence réelle est plus précoce que le départ administratif, il faut aussi organiser préalablement le remplacement avec le bon recouvrement. On peut retrouver en matière d'affectation et d'emploi le fait de tenir compte de ces compteurs lors des mises en place.

La question de l'attractivité a déjà été exprimée, c'est complexe. On n'a pas aujourd'hui toutes les données de visibilité sur 2020 et au-delà parce que certaines choses sont encore soumises à la définition d'un cadre social qui n'est pas complet. C'est un sujet sur lequel on aura l'occasion de revenir.

Je termine sur l'alternance dans les services de relations sociales, mais d'autres aussi. Je ne fais pas le lien que vous faites sur la situation des relations sociales.

Monsieur le Secrétaire, Monsieur PINOT et puis Monsieur STIEGLER.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Dans l'ordre, il y avait Monsieur PINOT après Monsieur le Secrétaire.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Monsieur MARTY, c'est juste pour vous aider à retrouver vos petits. Sachez que lorsque vous faites signer un agent en CDD et qu'il a déjà une expérience sur le terrain, vous lui devez une prime de fidélité. Consultez peut-être ESAP, et regardez combien d'agents touchent la fameuse super-prime de fidélité de 7,63 € par mois, et vous arriverez peut-être ici à nous donner des chiffres. C'est une petite astuce, encore faut-il qu'elle soit payée.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Deux choses, on vous a dit qu'on n'a pas de visibilité pour 2020, mais force est de constater qu'on n'a même pas de visibilité sur les trois dernières années, le Cabinet d'expertise l'a dit, ils ont des éléments sur 2018, mais sur les autres années on n'a pas d'éléments. C'est donc difficile de travailler dans ces conditions surtout aujourd'hui, car la loi vous oblige tout de même à donner ces éléments.

Un élu a demandé à juste titre que vous lui répondiez, vous dites que vous n'avez pas les éléments. J'entends, mais vous allez devoir nous donner une date pour savoir à quel moment vous nous remettrez les éléments demandés. On ne va pas se quitter ce soir en disant, on donne un avis défavorable parce que votre bilan n'est pas complet, et on se revoit l'année prochaine. Ce n'est pas comme cela que cela va fonctionner. Je vous le dis déjà. Vous savez qu'on a toujours la possibilité de faire des CSE supplémentaires à la majorité des membres, cela peut revenir sur la table. Donc, il vaut mieux que vous donniez les éléments. J'intervenais aussi pour vous demander une coupure bien méritée puisqu'il est 12h37. Je vous laisse juste répondre encore à quelques interrogations et on reprendra une heure et demie plus tard si vous le voulez bien.

M. Olivier MARTY (Président) : Par rapport à ce que vous avez exprimé, j'ai bien pris note par rapport au fait qu'il puisse y avoir un moyen de retrouver des anciens cheminots parmi les CDD. On regardera ce point ainsi que le point sur les postes qui peuvent être sur deux qualifications pour vous donner ensuite le renseignement. Il faut que je regarde avec les équipes sous quel délai on peut le faire, mais j'ai pris note pour ces deux points en renseignements plus précis même s'ils ne sont pas disponibles aujourd'hui.

Comme vous le suggérez, on va faire la pause déjeuner. J'ai noté, Monsieur STIEGLER, Monsieur NEAU, dans les prises de parole au retour. On reprend à 14h10.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : 14h10, c'est bien.

M. Olivier MARTY (Président) : Bon appétit.

Interruption de séance pour le déjeuner à 12h38 — reprise de la séance à 14h19

Évolution de l'emploi (suite)

M. Olivier MARTY (Président) : Nous allons reprendre nos débats. Juste avant la reprise, même si ce n'est pas à l'ordre du jour, mais juste important de partager l'information, l'accord sur le fonctionnement du CSE a été signé aujourd'hui majoritairement, donc par trois des quatre organisations syndicales représentant plus de la majorité des suffrages. Donc, cet accord est arrivé au bout du cycle de négociation et de signature. Nous en reparlerons très bientôt pour la mise en œuvre.

Je reviens au débat que nous avons en fin de matinée et à l'interruption du déjeuner. J'avais noté les prises de parole de Monsieur STIEGLER, Monsieur NEAU et Monsieur PINOT. Monsieur STIEGLER, voulez-vous prendre la parole ?

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Ce n'est pas évident de reprendre la parole après la coupure du repas, mais concernant les alternants, vous nous dites que chaque établissement a la liberté d'embaucher un certain nombre d'alternants en fonction de ses besoins, mais la loi prévoit tout de même d'avoir 5 %. Donnez-vous des directives pour qu'il y ait 5 % d'alternants sur le périmètre de notre CSE ou non ? Si ce n'est pas le cas, il y a des pénalités financières. Une entreprise qui veut aller dans une démarche performante doit regarder tous les paramètres, dont celui-là.

Il en est de même pour les jours en retard pour les agents, vous nous dites que vous ne pouvez pas faire une analyse fine parce que vous n'avez pas les données de 2017, 2016 et 2015, mais vous avez les données. Là aussi, vous nous renvoyez vers les établissements, mais y a-t-il une directive de réduire ce volume de jours dû aux cheminots ou non ? On parlera de l'absentéisme, mais le seul levier ce sont les embauches. Le nombre de jours travaillés dans une année est incompressible. Avez-vous une volonté de faire des embauches pour combler ces excédents de jours et respecter ainsi le droit du travail vis-à-vis des cheminots de notre périmètre ? Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Je vais prendre l'intervention de Monsieur NEAU.

M. Sébastien NEAU (CGT) : Ma première intervention. Bonjour, Monsieur le Président. Concernant les éléments du débat de ce matin sur les alternants, je voulais ajouter une évolution structurelle du nombre d'alternants dans l'entreprise connue de tous ici autour de la table. On est passé en vingt ans d'environ 500 alternants, dont 80 % étaient embauchés, à un peu moins de cinq mille, dont à peine 20 % sont embauchés. C'est l'évolution structurelle des alternants dans l'entreprise. Vous parlez ensuite des alternants cœur de métier qui deviennent la priorité. Je suis désolé, Monsieur le Président, mais ils le sont moins depuis 2011 à ma connaissance sur les métiers de la circulation. C'est une chose que je voulais ajouter.

Sur le débat futur sur la mixité, les alternants sont surtout des alternantes dans les métiers administratifs, donc une majorité de jeunes femmes à qui on fait signer en plus une décharge de promesse de non-embauche. Ce sont aussi des choses qu'il faut dénoncer. En tout cas, la majorité des alternants et des alternantes que l'on rencontre en direction centrale, en direction régionale et en direction d'établissement, quand on leur parle de ce papier, ils sourient tous. On l'a déjà vu, on l'a déjà lu, on l'a déjà analysé, il n'a aucune valeur juridique, mais vous leur faites tout de même signer ce type de document.

Vous nous avez dit, chose intéressante, que l'alternance était la participation de l'entreprise à l'effort de formation national. Vous oubliez tout de même de préciser que l'alternance est une niche sociale. J'en veux pour preuve que la SNCF comme toutes les grandes entreprises bénéficie d'une contrepartie financière à cet effort en matière d'allègement de cotisations sociales. C'est tout de même important à rappeler. D'où effectivement l'augmentation structurelle et l'importance numérique qu'ont aujourd'hui les alternants dans l'entreprise, au siège des établissements régionaux, cela vous concerne moins, en UO ou en UP. Ce point était important à relever pour la petite anecdote. Quand j'ai signé mon contrat de travail en 2002, j'ai signé deux fois. J'ai signé mon CDI au statut et j'ai signé un

contrat de professionnalisation comme la plupart des jeunes dans les métiers de la circulation à l'époque. Cela bénéficiait à l'entreprise, je l'ai déjà dit, avec des allègements de cotisations que vous appelez charges, mais que nous appelons cotisations sociales. C'était important à rappeler.

Sur les compteurs congés-repos à la suite de l'intervention de la CFDT, vous dites que c'est de la responsabilité des établissements, mais on rappelle qu'ils sont soumis à des objectifs fixés par la direction de la ZP NEN, votre direction. En dehors de cela, ils n'ont aucune marge de manœuvre. S'ils en avaient, cela se saurait.

Par rapport à la très belle présentation du Cabinet DEGEST de ce matin, je voulais intervenir sur la dette financière et sur les éléments de langage. Dans le cadre de la stratégie Nouvel'R, cet élément de langage est analysé, mais on n'en parle pas suffisamment. Vous parlez de maîtrise de la dette, mais quand on gère la dette comme l'entreprise, il faut arrêter de dire qu'on la maîtrise, Monsieur le Président. La dette passe de 30,4 milliards en 2009 à 53,4 milliards en 2018. Heureusement, je ne fais pas cela avec mon banquier. Ce n'est pas de la maîtrise, c'est de la non-maîtrise. Il faut appeler un chat, un chat. C'était important.

Enfin, on a parlé aussi d'anciens cheminots. Je serais aussi curieux de connaître le nom et le nombre d'anciens cheminots partis en retraite pour travailler en filiale, notamment celle qu'on connaît tous bien autour de la table, SFERIS, qui a été montée par des cadres retraités de la SNCF. C'est un de nos sujets favoris en Champagne Ardennes, mais je pense que c'est aussi un sujet de débat dans la plupart des régions représentées autour de cette table. Je vous remercie, Monsieur le Président.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Il y avait Monsieur PINOT, et après je reprendrai la parole.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : On a souvent des intervenants ici, et peut-être qu'il faudrait créer une cellule emploi pour venir en aide, pour répondre à toutes ces questions, un petit peu comme vous faites intervenir de soi-disant experts amiante, des soi-disant experts ceci ou cela, il serait peut-être bien que pour l'emploi vous fassiez de même. On aurait peut-être plus de réponses, peut-être.

Par rapport aux compteurs, il faut aussi rappeler que vous êtes extrêmement aidés avec l'accord compte-épargne temps. Heureusement, vous avez ce biais parce que sinon les compteurs seraient plus qu'explosifs. Cet accord compte-épargne temps est vraiment là pour masquer le manque d'emplois existant au sein de la ZP NEN et au sein du GPF.

Je vais rebondir aussi concernant la dette. Il faut tout de même rappeler que la SNCF est née d'une fusion de plusieurs chemins de fer et elle a en même temps récupéré la dette. Donc, à la création de la SNCF, on a démarré en étant endetté parce que le privé ne savait pas faire. Cette dette n'est pas due qu'aux soi-disant cheminots. Elle vient du secteur privé qui n'a pas su faire.

M. Olivier MARTY (Président) : Sur l'alternance et sur la loi des 5 %, c'est apprécié sur l'ensemble de l'entreprise. Il est demandé d'augmenter l'effort d'entrée en alternance pour faire monter notre chiffre, mais on n'a pas dispersé les 5 % de manière systématique sur chaque établissement. Les situations peuvent être d'ailleurs assez différentes par rapport à l'alternance. On a bien ce terme. On a bien l'obligation générale de l'entreprise. C'est aussi parfaitement en phase avec le dispositif en place dans le pays qui met aussi des

allègements de cotisations en face de l'alternance, et tout cela s'équilibre. On est sur cette évolution quantitative qui s'est faite sur la durée. Vous avez raison de rappeler que la situation il y a de nombreuses années était vraiment différente. On a poursuivi le fait de faire de l'alternance un canal d'embauches pour les cœurs de métier, même si aujourd'hui l'effet volume fait qu'il y a aussi beaucoup de situations d'alternance dans d'autres métiers, y compris transverses. Des précautions peuvent être prises pour s'assurer qu'il n'y ait pas d'incompréhension sur la promesse ou l'absence de promesse d'embauche. Par rapport à ce que vous avez évoqué, rien n'est plus désagréable pour toutes les parties de se retrouver après un ou deux ans d'alternance avec une incompréhension sur ce qu'étaient les termes de l'entrée en alternance par rapport à une embauche éventuelle à la fin de cette période.

Par rapport à la dette, je ne vais pas faire un long commentaire, vous connaissez la situation de l'entreprise. Les décisions récentes prises par le pouvoir politique doivent nous amener à justement sortir d'une dette incontrôlée qui augmente en permanence par à la fois l'effort de performance et le désendettement acté par l'État.

Sur les compteurs, on est effectivement sur la gestion faite pour chaque établissement. Vous notez un point sur le fait que cela crée un stock et il y a une situation où il peut y avoir intervention du compte-épargne temps. C'est le cas. Cela permet d'avoir pour ceux qui le souhaitent un système d'épargne, mais comme je l'ai déjà dit ce matin, ces jours sont bien pris à un moment donné. Si cela se traduit par un arrêt d'activité en matière de production anticipé de plusieurs semaines ou de plusieurs mois, on est bien dans une situation où l'effet de remplacement se fera à ce moment-là. Celui qui est parti est encore sous contrat, mais consommant ces jours, et celui qui est arrivé est évidemment sous contrat. Il y a une connexion avec l'emploi qui se fait aussi quand on est dans ce genre de situation. C'étaient les points que je voulais préciser. Sur ce volet, souhaitez-vous reprendre la parole ou donner des expressions ? Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je donne la parole au cabinet DEGEST.

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Nous voulions juste préciser un point, car après vérification effectivement on avait demandé à la direction dans la liste de documents de nous fournir les cadres d'organisation par établissement et par qualification. Ce sont effectivement des informations qu'on n'a pas reçues de votre part. Ces informations ont tout de même à nos yeux une importance certaine, cela permet de mesurer l'éventuel décalage entre ce qui est prévu, le cadre d'organisation, et les effectifs disponibles présents sur chaque établissement, et de mesurer la potentielle surcharge de certains cheminots et certaines thématiques qu'on peut traiter par rapport au cadre d'organisation qu'on n'a pas pu traiter dans le cadre du rapport sur lequel le CSE est consulté aujourd'hui.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je reprends la parole puisque c'était comme si je m'exprimais, c'est presque pareil. Aujourd'hui, je note une double entrave. Première entrave au fonctionnement régulier de l'instance par rapport à la non-communication des cadres d'organisation lors d'une plénière où on a fait une délibération qui allait justement dans le sens judiciaire. Deuxième entrave, aujourd'hui, par rapport au Cabinet DEGEST, ils viennent de le dire, des éléments sont manquants et perturbent un petit peu leur mission.

M. Olivier MARTY (Président) : La parole a été demandée par Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Par rapport au compte-épargne temps, vous êtes en train de nous dire que l'agent qui va se faire payer dix jours sur son année, vous compensez également par de l'emploi. Est-ce bien cela ?

M. Olivier MARTY (Président) : Non, j'ai dit que lorsque le solde du compte-temps intervient au moment du départ de l'agent, si cela anticipe son départ physique, mais pas son départ administratif, le fait qu'il soit absent de la production amène à compenser par l'installation d'un autre cheminot pour exercer l'emploi. C'est à ce moment-là qu'on a la récupération.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : C'est seulement dans ce cadre. Je parle du compte-temps de façon générale.

M. Olivier MARTY (Président) : Je parle plus globalement du solde des compteurs. On peut avoir des situations où sans avoir actionné le compte-temps, ne serait-ce que les congés de l'année, ou ceux qu'on a pu garder de l'année précédente parce que c'est possible sur les deux dernières années par exemple le fait d'anticiper le départ. Je le prenais de manière globale sur la situation de cessation d'activité. Certains souhaitent-ils s'exprimer sur ce volet emploi ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : S'il n'y a plus d'expression sur l'emploi, on va passer au deuxième volet qui est la formation si vous le voulez, Monsieur le Président.

M. Olivier MARTY (Président) : Avant de passer la parole au Cabinet DEGEST, pour l'analyse du bilan formation, un assesseur va me rejoindre, Éric ESPOSITO, responsable de la formation à la DRH de la ZP NEN pour permettre d'avoir ensuite des échanges avec vous.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On est d'accord. Vous ne nous l'avez pas demandé, mais on va tout de même vous dire qu'on est d'accord sur la présence de votre assesseur.

M. Olivier MARTY (Président) : Si cela ne vous pose pas de problème, même si étant un de moins que d'habitude, il peut entrer dans le compte normal des assesseurs, mais il n'y a pas de souci. Évidemment, si vous étiez en désaccord, ce serait plus délicat pour l'échange.

Arrivée d'Éric ESPOSITO à 11h37

Comme je vous le disais, Éric ESPOSITO est parmi nous. Il est donc responsable du pôle formation de la DRH. Nous avons les deux intervenants du Cabinet DEGEST CE qui font la présentation thème par thème de leur expertise sur la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi. Nous abordons maintenant l'analyse du bilan formation. Je vous donne donc la parole.

Évolution de la qualification et l'effort de formation

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Je vous remercie de me redonner la parole. Nous allons présenter l'analyse du bilan formation. Petit point de méthodologie, pour rappel effectivement, nous n'avons pas pu établir de comparaison avec les années antérieures comme pour la partie emploi, mais pour ce thème on n'a pas pu recréer les éléments comme on l'a fait pour la partie emploi, on n'a donc pas pu faire d'analyse par rapport aux années

antérieures, que ce soit en fonction des bilans ou des plans comme on a l'habitude de le faire sur ces thématiques. Ce sera donc une analyse strictement sur le bilan formation 2018.

De la même manière que nous l'avons fait sur la partie emploi, je vais dérouler la synthèse, et des tableaux vont s'afficher en même temps. Pour l'ex-M et T, des chantiers de longue date avaient été initiés afin de réorganiser l'outil de formation. Avec l'unification de l'ex-circulation, ces chantiers n'ont pas été abandonnés, bien au contraire un des objectifs affichés est d'ouvrir des campus mixtes sur lesquels l'ensemble des cheminots de la ZP NEN pourraient être formés. Néanmoins, il est important de signaler qu'aucun campus SNCF ne devrait faire partie de la ZP NEN puisque les quatre campus choisis sont Nanterre, Lyon, Marseille et Bordeaux. Nous invitons les membres du CSE à suivre avec attention les impacts que cet élément singulier pourrait avoir en particulier sur les conditions matérielles des stagiaires amenés à se déplacer sur ces campus. Un des objectifs de la création de ces campus était justement de faciliter les conditions logistiques des stagiaires. Étant donné qu'aucun campus SNCF n'est présent sur la ZP NEN, on peut se poser la question sur la façon dont vont se passer les formations pour les agents de cette zone de production.

Sur les trois établissements de production, le perfectionnement est le principal motif de formation, 49 % dans l'ensemble, jusqu'à 53 % pour les Infralogs. Les heures réalisées en 2018 sont notamment alimentées par les recyclages d'habilitation, notamment sur les tâches essentielles de sécurité, et tâches de sécurité autres qu'essentielles.

Viennent ensuite les formations au premier emploi, 42 %, ou les formations initiales faisant suite à un recrutement par nature et a fortiori sur des métiers à forte exigence de sécurité, elles concernent relativement peu de stagiaires, 16 %. Dans cette optique, ce sont les agents du collège exécution qui détiennent le taux de formation le plus important. Le taux de formation est le temps passé par un agent à se former. On ramène l'ensemble des heures de formation à son temps de travail.

De manière générale, la prépondérance progressive des formations de perfectionnement dans le total du volume d'heures de formation est en lien avec la stratégie du gestionnaire d'infrastructures concernant sa politique de formation qui passe par un allègement de la formation au premier emploi et un renforcement de la formation en cours de carrière. DEGEST CE souligne ici que la formation revêt dans le cadre de la mutation en cours du GI un caractère central dans le maintien en interne des compétences et de la connaissance fine du patrimoine indispensable au vu du recours croissant à des prestataires extérieurs : contrôle qualité des interventions, visibilité sur les délais et devis d'entreprise, etc. Je vous laisse la parole.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci pour la présentation sur ce volet.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, je reviens sur les mêmes propos qui concernaient l'emploi. Encore une fois, l'analyse du Cabinet DEGEST n'a pas pu être réalisée dans de bonnes conditions. Je vous rappelle que selon les règles vous devez nous donner un comparatif sur les trois dernières années, et encore une fois on se fie à des chiffres en 2018, et je le redis, ce n'est pas très sérieux. On va de toute façon vous demander des chiffres, je pense à travers une autre instance, parce que ce sont des chiffres essentiels pour tout le monde. Aujourd'hui, ce n'est pas parce que la direction paye une expertise comme l'y oblige la loi qu'elle doit être bâclée. Ce n'est pas le Cabinet DEGEST qui bâcle l'expertise, c'est vous. En plus, c'est vous le patron de la DRH sur la zone de

production. Donc, vous avez aujourd'hui autorité et compétence pour faire respecter ce qu'il faut en matière d'informations pour que le Cabinet DEGEST dispose des éléments pour qu'il puisse éclairer convenablement les élus. Aujourd'hui, vous entravez encore une fois la mission des élus ici sur l'emploi et sur la formation.

M. Olivier MARTY (Président) : J'enregistre ce que vous dites, mais c'est sur le même sujet qu'on a pu développer effectivement ce matin sur d'autres points. Je me suis déjà exprimé par rapport à la manière dont nous pouvions travailler sur l'antériorité ou pas. Je me suis déjà exprimé à ce sujet, je ne vais donc pas le refaire. Monsieur OZENNE ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je voulais tout de même vous répondre. Encore une fois, les établissements et les anciens Comités d'entreprise ont tous les éléments. C'est juste une question d'assemblage et il faut le vouloir. Vous ne voulez peut-être pas répéter ce que vous avez dit ce matin, mais je vous le répète.

M. Olivier MARTY (Président) : La parole est à Monsieur OZENNE.

M. Pascal OZENNE (RS CFDT) : Monsieur le Président, une déclaration de la CFDT concernant la formation.

Déclaration

« Monsieur le Président, mesdames, messieurs,

Voici un thème qui retient toutes les attentions, à savoir la formation professionnelle.

En effet, quoi de plus important pour nos métiers très spécialisés qu'un agent bien formé et apte en tout temps à assurer un service de qualité, et en toute sécurité. Or, nombre de nos métiers ne s'apprennent pas en dehors de l'entreprise et nécessitent une solide formation interne. C'est probablement la force de SNCF Réseau vis-à-vis de ses concurrents directs. Nous voyons donc que la formation est la base vitale de notre structure.

L'analyse des données chiffrées nous apporte un éclairage sur la volonté de notre direction en termes de qualité de formation. Ainsi pour 2018, 8 839 stagiaires ont reçu une formation sur un effectif de 10 905 agents de la zone de production. Cela paraît être un bon ratio. Lorsque nous analysons plus attentivement les chiffres, en particulier le nombre d'heures par agent et par an, nous constatons en 2018 que 56,7 heures ont été allouées à la formation. 2017 faisait mieux avec 63,7 heures par agents, et 2016 nettement mieux avec 64 heures par agent. Au fil des ans, le nombre d'heures de formation fond comme neige au soleil. Quid du professionnalisme de nos agents ? Surtout que les plus jeunes ne peuvent désormais plus s'appuyer sur l'expertise des anciens et la formation sur le tas puisque nos collègues expérimentés partent massivement sans tuilage.

Autre fait intéressant dans le cadre de la formation. Désormais, le plus gros de la formation, que ce soit pour le premier emploi ou le perfectionnement, se réalise en campus. La volonté de notre direction est de mixer la formation des métiers M et T, et Circulation. Cela aura probablement des vertus dans le futur, mais aujourd'hui nous constatons que les quatre campus que seront Nanterre, Lyon, Marseille et Bordeaux sont tous situés hors de notre zone de production. D'ailleurs, cela renvoie aux questions posées par la délégation CFDT en ce qui concerne l'avenir du CFCF de Nancy. Vos réponses écrites rassurantes ne font que masquer la fermeture programmée de ce site. Nous tenons à vous rendre attentifs sur

le fait que les déplacements engendrés par des formations lointaines coûtent du temps et de l'argent à l'entreprise, et compliquent le travail des CPS pour libérer les agents.

Par ailleurs, les formations en particulier liées aux habilitations TES et TSAE sont très formatées. Bien que ces habilitations soient nécessaires du fait de l'application de la loi, les agents réclament des formations au plus près du terrain en tenant compte des spécificités locales. Il est aussi alarmant de constater qu'entre 2,3 % des agents EIC et 3 % des agents Infrapôle n'ont reçu aucune formation sur les trois dernières années. Cela peut être le marqueur d'un manque de places disponibles en centre de formation associé à un manque de disponibilités des agents de production afin de couvrir l'ensemble des postes nécessaires à la circulation des trains. Ainsi, encore une fois le manque global d'effectifs en production et le manque de centres de formation se concrétisent.

Par ailleurs, il est très surprenant de constater que les agents de maîtrise sont statistiquement les moins formés. En effet, sur les 3 % d'agents n'ayant eu aucune formation depuis trois ans 40 % d'entre eux sont des maîtrises alors qu'ils représentent l'épine dorsale de notre structure.

La délégation CFDT note aussi de trop grandes disparités dans le taux de formation des différents établissements de la zone de production. Ainsi, entre deux établissements de même nature, le taux de formation peut varier de 50 %. Par exemple, l'EIC Lorca avec 1,2 % et l'EIC Normandie avec 2,6 % de taux de formation. De tels écarts pour des établissements similaires en métier posent question.

Enfin, je terminerai en vous réitérant une demande de la délégation CFDT. Dans le panel de formations proposé par l'entreprise, les nouveaux outils digitaux prennent une place considérable. Or, beaucoup de nos collègues ne sont pas à l'aise avec ces outils faute d'une formation digne de ce nom, et je parle bien de formation à l'outil. Ainsi, nos anciens apprentis apprenaient à manier la lime sur l'établi. Aujourd'hui, apprenez à nos collègues à manier l'outil informatique avec autant de dextérité. C'est un gage de travail de qualité et de productivité.

En vous remerciant pour votre écoute et vos réponses.

La délégation CFDT »

M. Olivier MARTY (Président) : Merci pour cette déclaration. Avant de revenir sur certains points, la parole est à Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : De nombreux centres de formation sont prévus d'être fermés. On vous avait posé des questions à ce sujet en CE Circulation fin 2018. Vous étiez plus rassurants, Monsieur MARTY, puisque c'était vous qui étiez déjà le RRH avec à vos côtés Madame Agnès RAULT. Vous étiez plutôt rassurants en disant que c'était un petit peu un délire syndical de dire que certains centres allaient fermer. Aujourd'hui, on aimerait bien un petit peu savoir ce qu'il en est, et si vous pouvez toujours confirmer qu'il n'y aura pas de fermetures de centre, ou s'il y en a, nous expliciter un peu centre par centre, et les dates prévues de fermeture. Ce qu'on a dit hier doit être encore valable aujourd'hui, Monsieur MARTY. On a une très bonne mémoire d'autant plus que tout est enregistré, cela peut aider, mais la mémoire fonctionne encore bien.

Nous avons une petite question. Nous voudrions savoir si le temps de formation inclut les temps de déplacement pour voir de quelle façon le calcul est effectué. Ce qui nous alarme à l'heure où vous vous réjouissez du passage en SAS probablement au 1^{er} janvier 2020 avec la fin probable des embauches au statut, vous n'êtes pas sans savoir que les agents contractuels ont droit durant leur entretien professionnel d'avoir une discussion salariale, principalement les index EC. Ce qui nous inquiète est que vous n'avez pas 100 % partout, Monsieur MARTY. Vous êtes loin de montrer l'exemple, c'est cela le pire. Quand on tient une direction, si on veut pouvoir l'imposer aux établissements, il faut déjà montrer l'exemple, ce qui n'est pas le cas. Comment se fait-il que sur les entretiens professionnels vous ne soyez pas à 100 % ? Comment l'expliquez-vous, sachant que durant ces entretiens professionnels pour une catégorie d'agents vous avez des obligations ? Donc, nous avons peur que pour ces agents il y ait des trous dans la raquette.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. On va prendre l'intervention de Monsieur LEROY, et ensuite on prendra les réponses.

M. Aurélien ROBERT (CGT) : pour une bonne tenue de réunion, il faut tout de même respecter l'ordre des prises de parole. Cela fait vingt minutes que j'ai levé la main, et je n'ai encore pas parlé. Je veux bien laisser la parole parce que c'est donné, mais...

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Vous avez une fâcheuse habitude, Monsieur le Président, concernant la délégation en face de vous.

M. Olivier MARTY (Président) : Désolé, avec nos excuses. On n'avait pas vu la main levée de Monsieur ROBERT.

M. Adrien LEROY (UNSA-Ferroviaire) : Monsieur le Président, une question sous forme de déclaration pour l'UNSA-Ferroviaire.

Déclaration

La formation : un investissement

« Monsieur le Président,

La formation constitue l'élément légal indispensable à la réussite des agents et à la fondation de chaque parcours professionnel. Elle est la base même du maintien et de la transmission des compétences qui sont la richesse de la SNCF. Elle doit être considérée comme un investissement pour l'avenir et non comme une charge financière pour l'entreprise.

L'UNSA-Ferroviaire vous rappelle que la formation doit certes servir l'entreprise, mais elle doit aussi et avant tout enrichir les compétences de l'homme et participer à son épanouissement dans son parcours professionnel.

À la lecture du bilan, nous ne pouvons que déplorer l'absence de nombreux éléments qui auraient permis d'analyser les chiffres fournis, analyse d'autant plus difficile que nous n'avons pas eu la possibilité d'étudier ces documents lors d'une commission emploi formation de notre CSE.

Comme vous nous l'indiquez en introduction, ce premier bilan formation est marqué par le changement de périmètre consécutif à la création de notre instance. Néanmoins, le périmètre des établissements de production n'a pas évolué et une comparaison des données entre les bilans 2017 et 2018 par établissement était tout à fait possible, et extrêmement pertinente pour notre analyse.

Cela aurait également permis de différencier les données formation par filière pour l'ensemble des rubriques reprises dans le document. On constate en effet au chapitre 16 que les besoins sont totalement différents entre Maintenance et Travaux, et Circulation. Dans ces conditions, comment peut-on interpréter correctement les chiffres des quinze autres parties ?

Nous aurions également souhaité connaître les futures évolutions qui toucheront le domaine de la formation, et plus particulièrement ce qui concerne les types de formation. Quid des expérimentations en cours en 2018, seront-elles reconduites, leur contenu, mais aussi le centre de formation dans lequel elles seront dispensées ?

En effet, nous n'avons aucune information concernant cette dernière donnée pour 2018, aucune information non plus sur les sessions suivies à l'IFF de Rabat. Avec la création des nouveaux centres de formation Maintenance et Travaux en cours, qu'en sera-t-il pour notre périmètre ?

L'éloignement entre les lieux de formation et les lieux de travail des agents est un frein pour nombre de nos collègues. C'est un fait aux conséquences importantes à court et long terme. L'UNSA-Ferroviaire réaffirme sa demande de maintien ou de création de centres de formation sur l'ensemble du territoire.

Autres données que nous aurions souhaité trouver dans ce document, le nombre d'agents ayant suivi une formation de promotion pour l'accès au collège cadre, ce concours qui permet un déroulement de carrière rapide était en baisse de vitesse ces dernières années. Avez-vous trouvé une solution pour lui donner un nouveau souffle permettant ainsi de faire fonctionner l'ascenseur social dans notre entreprise et de limiter le recrutement de cadres extérieurs à la SNCF ?

Dans ce bilan, nous aurions souhaité connaître le pourcentage d'entretiens professionnels réalisés par établissement. En effet, l'EP est obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il contribue à l'élaboration du schéma prévisionnel de formation, mais surtout à la mise en place d'un véritable parcours professionnel pour chaque agent lui permettant d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent y contribuer. Le constat est malheureusement toujours identique, l'objectif de 100 % n'est pas atteint, et avec une interrogation prégnante, pour quel niveau de qualité perçue par les agents ?

Nous vous demandons une nouvelle fois le taux de réalisation des formations demandées par les agents lors de ces entretiens professionnels. Une analyse quantitative n'est pas suffisante sur ce sujet. Une vision qualitative permettrait de faire évoluer positivement ce moment important pour la carrière des agents.

Enfin, concernant le bilan des contrats d'alternance, l'UNSA-Ferroviaire milite pour une augmentation significative d'embauche d'alternants permettant l'intégration des jeunes, mais elle dénonce l'utilisation abusive de cette population sur des missions surtout transverses qui étaient intégrées dans des postes du cadre d'organisation il y a encore peu

de temps. Les alternants ne doivent pas seulement servir à atteindre l'objectif de 4 % de stagiaires pour économiser les versements légaux pour la formation. Le taux très faible de recrutement post alternance, seulement 26,7 %, demande à être approfondi. Combien d'alternants ont reçu une proposition d'embauche ? Combien l'ont refusée ? Également, combien d'alternants auraient souhaité être recrutés, mais n'en ont pas eu l'opportunité ?

Merci pour vos réponses à ces questions. »

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Monsieur ROBERT ?

M. Aurélien ROBERT (CGT) : Merci, Monsieur le Président. La CGT a une déclaration concernant l'emploi et la formation.

Déclaration

« Le gestionnaire d'infrastructures mène actuellement et pour les dix prochaines années un important travail de régénération. L'ensemble de ces projets d'investissement nécessite des financements importants, et ni les financements publics ni le montant des péages ne permettent de dégager suffisamment de ressources.

La réforme ferroviaire du 4 août 2014 a fixé l'objectif d'une stabilisation de la dette sous dix ans. Pour y parvenir, elle impose le respect de la règle d'or pour contenir l'endettement en limitant de fait les investissements visant à développer le réseau. L'objectif de dégager 500 millions d'euros d'économies à l'horizon 2025 a ainsi été fixé. Une partie de ces économies sera mécaniquement réalisée sur les cheminots, que vous appelez aussi charges de personnel. La réorganisation du gestionnaire d'infrastructures avec la mise en place de Nouvel'R est une étape supplémentaire pour masquer les baisses d'effectifs.

La direction s'emploie partout à brouiller les repères avec des périmètres en évolution permanente empêchant toute comparaison. Les directions d'établissement par un jeu subtil de passe-passe noient le poisson en s'appuyant sur les différents indicateurs : les effectifs réels, les effectifs disponibles et les effectifs disponibles en moyenne lissée annuelle.

Par ailleurs, les recrutements au RH0254 se multiplient au détriment du statut. Si 2016 montrait une légère hausse des effectifs à l'équipement, les recrutements annoncés en 2016 ont tout juste permis de couvrir les cessations. En 2018, ce n'est plus le cas sur la zone de production NEN. Il est important d'y regarder un peu plus dans le détail.

Aujourd'hui, des moyens financiers sont engagés pour les nombreuses régénérations et la modernisation de lignes, et ceci est à mettre au crédit de nos luttes menées tant à l'échelle nationale que dans les territoires. Pourtant, face à cet imposant programme de travaux sur plusieurs années, la direction supprime à outrance des emplois à la voie pour justifier son recours à des entreprises privées, mais aussi dans les EIC justifiée par une pseudo modernisation du réseau.

Les quatre EIC supportent pour beaucoup la suppression de presque 160 postes au sein de la ZP NEN sur à peine trois ans alors que dans le même temps de plus en plus de chantiers sont prévus, et des chantiers de plus en plus complexes et techniques.

La CGT rappelle que les nouvelles technologies doivent être synonymes d'amélioration des conditions de travail, et non contribuer au remplacement de l'humain. 5 % de l'effectif sur

les collègues exécution, et ce quel que soit le métier, sont en baisse au profit des collègues maîtrise et cadre pour permettre d'encadrer les entreprises extérieures et développer encore plus les projets d'externalisation des travaux.

Pendant ce temps, les cheminots subissent un gel des salaires depuis maintenant cinq ans, un avancement en position et en qualification restreinte due au peu d'embauches à statut réalisées qui finira à terme par ne plus avancer du tout avec l'annonce de la fin des recrutements à statut prévu au 1^{er} janvier 2020, d'ailleurs dénoncée de nouveau le 4 juin dernier.

La CGT exige toujours un délai maximum de sept ans sur le premier niveau pour l'ensemble des agents. La délégation CGT revendique aussi le passage à 30 % pour chaque position. De plus, elle souhaite porter le contingent prioritaire à 75 %.

Sur ce CSE, il est important de préciser que 1 657 agents ont plus de 55 ans. Donc, la transmission du savoir et des compétences se prépare dès maintenant et cela passe par un niveau d'embauche plus conséquent que les 165 prévues cette année. Le nombre de contrats précaires est conséquent avec pas moins de 323 contrats à durée déterminée à l'équipement. L'EPIC a 49 contrats de ce type à l'Infrapôle Normandie, ou bien encore 40 sur l'Infrapôle rhénan. Ceci doit vous alerter et nous alerter.

En outre, la formation doit rester un droit dans la vie professionnelle du cheminot. Elle ne doit pas être subie comme une charge mentale supplémentaire, la peur d'une suspension d'habilitation qui est souvent sujette à perte de rémunération.

Pour la CGT, chaque cheminot doit bénéficier d'une formation adaptée, d'une rémunération correspondant à sa responsabilité et à son travail. Il y a également une forte alerte sur la dégradation des conditions de travail des formateurs. La direction fait la sourde oreille. Cela ne peut pas durer. Les compétences étant au centre du fonctionnement et de la conception mêmes du système ferroviaire, les savoir-faire et leur transmission constituent un enjeu majeur pour un transport de voyageurs et de marchandises qui ne peut souffrir d'aucun écart, notamment en matière de sécurité et de maîtrise technique. Le président JEANTET implore toujours et encore plus de sous-traitance.

Pour la CGT, la sous-traitance à outrance est un fléau. C'est une privatisation en cours des métiers de l'équipement et des EIC. Face au discours toujours rassurant de la direction, affirmant que rien ne change, soyons lucides. Pour la CGT, la sécurité est un des fondamentaux de notre profession. À ce titre, elle nécessite des moyens humains conséquents, formés, et rester au centre des intérêts collectifs.

Sur la ZP NEN, la CGT exige l'embauche de 400 cheminots à statut, le maintien de collectif de travail digne de ce nom, les équipes d'astreinte adaptées en nombre, l'interdiction généralisée du travail à agent seul, le comblement immédiat des postes vacants au cadre d'organisation et le renforcement du système de formation. »

M. Olivier MARTY (Président) : Merci, Monsieur ROBERT. J'avais noté Monsieur SENS et Monsieur MUTEL, et ensuite on reprendra la parole.

M. Dominique SENS (RS CGT) : Pour la CGT, Monsieur le Président, je constate que vous avez quatre assesseurs. Pour autant, vous loupez des demandes d'intervention, des bras qui se lèvent. Peut-être un jour, faudra-t-il mettre des buzzers sur nos tables pour vous faire

remarquer les demandes d'intervention. Trêve de plaisanterie, la CGT vous demande de respecter l'ordre de représentativité telle que les cheminots en ont décidé aux élections. Comme pour les déclarations liminaires, quand il s'agit de passer à des déclarations sur des points de l'ordre du jour : déclaration, réponse, et puis débat que vous présidez par la suite. Merci.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Je voulais intervenir sur la formation notamment pour les opérateurs de production concernant le SE, l'énergie, les télécoms. Je vous ferai part d'un petit sujet sur l'Infrapôle puisqu'on a saisi l'Inspection du travail, et s'il faut aussi la saisir au niveau de la ZP NEN, on le fera. Vous signez des contrats de professionnalisation. Sur le contrat, il y a une date de début et une date de fin. Sur l'Infrapôle Normandie, on a des contrats qui avaient une échéance à fin 2014 qui devait être suivie d'une embauche. Trois ans après, non seulement vous n'avez pas embauché les agents, mais vous n'avez même pas réussi à finir leur formation, ce qui est en contradiction avec le contrat, car sur le contrat, vous vous engagez à former les agents dans un délai acceptable. Une case est même prévue à cet effet sur le contrat. Il est dit que l'employeur atteste que le service de formation interne dispose des moyens nécessaires à la réalisation de la formation du salarié. Quand on coche une case sur un contrat, c'est un engagement. Cette case cochée signifie que l'entreprise s'engage à avoir les moyens nécessaires à former l'agent, vous devez donc former l'agent dans le temps nécessaire. Quand on a une échéance de formation en 2014, et que trois ans plus tard ce n'est pas fini, cela finit à l'Inspection du travail. Je vous en alerte ce jour puisque vous représentez la ZP NEN aujourd'hui. C'est quelque chose qu'on n'hésitera pas à faire non plus sur la ZP NEN.

Mettre en place des campus, fermer les écoles, j'ai ici mon collègue qui a été en formation à Toulouse, c'est franchement lamentable la façon dont on traite les gens. Il sera peut-être mieux à même d'en parler que moi. J'ai des agents qui sont à Marseille. On les convoque à Marseille un mois ou deux mois après pour une journée. Mickaël CHERIFI qui est à côté va faire encore mieux. Il va aller à Toulouse pour une formation d'une durée de 1h30. Voilà où vous en êtes arrivés. C'est vraiment rentable, cela prend trois jours ! C'est super bien. Je vous alerte sur tous ces points. Merci de votre attention.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. On va reprendre un certain nombre de points. Dans vos expressions, il y avait des prises de position sur le système de formation et un certain nombre de questions. Au sujet déjà des entretiens professionnels, vous avez la traduction dans le rapport d'expertise de tous les taux établissement par établissement, et collège par collège par rapport à l'information qui avait été sollicitée par l'un d'entre vous sur la tenue des entretiens professionnels. Bien sûr, on est attentif à atteindre les 100 %, ou s'en rapprocher parce que certaines situations d'absence de longue durée font que l'on n'a pas matériellement la capacité de faire l'entretien professionnel. On a bien sûr dans l'entretien professionnel une partie sur le projet professionnel, c'est donc une occasion d'échanges qui va au-delà du besoin immédiat de formation. Cette partie est donc bien sûr importante dans l'entretien professionnel. Le fait qu'il puisse y avoir un échange autour de la partie salariale pour les contractuels, l'annexe C, est aussi un élément qui peut se faire aussi en dehors de l'entretien professionnel. L'obligation légale sur l'entretien professionnel est d'une fois tous les deux ans. Ce n'est pas forcément en phase avec ce qu'on a comme cycle de révision salariale annuelle dans l'entreprise.

Sur les centres, vous avez été plusieurs à poser la question. On va le faire à deux voix. Je vais juste rappeler parce que le retour sur 2018 a été fait par rapport au CE Circulation.

Vous avez raison de dire, Monsieur PINOT, que c'est bien que l'on soit enregistré. Si vous retrouvez le moment où je parle de délire syndical, je suis preneur. Je ne pense pas que ce soit dans le vocabulaire que l'on emploie. C'était une parenthèse.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : C'était une traduction de vos propos parce que c'était beaucoup plus édulcoré, mais cela veut dire exactement la même chose.

M. Olivier MARTY (Président) : C'est votre traduction. À l'automne 2018, l'orientation venait d'être prise à l'été sur un projet de long terme de construction de centres de formation pour Réseau et l'ensemble des métiers sous forme de grand campus avec équipements et toutes les facilités d'un campus en matière d'hébergement. On était sur un point qui traitait de la transition. Comme précaution à l'époque, on avait utilisé le fait qu'il n'y avait pas de fermeture programmée d'unités de formation Circulation avant l'ouverture projetée des nouveaux centres. Je veux juste rappeler ici le fait que ce projet amène à concentrer la formation sur de grands centres, et de ce fait de fermer un certain nombre de centres existants était explicite. Il n'y avait pas d'ambiguïté par rapport à cela. Pour la Circulation aujourd'hui, on a le centre de Nancy. On peut rappeler à l'assemblée qui intervient par rapport à notre périmètre sur NEN.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Les unités de formation de Maintenance et Travaux, il y a Amiens, Strasbourg, Moulin-Neuf et Châlons-en-Champagne, sachant que pour ce dernier ce sont les CREQ et trains de l'infra. C'est un peu ce qu'il y a sur NEN, et il y a le CFCF de Nancy.

M. Olivier MARTY (Président) : Sur ces points, on a un projet qui mérite d'être précisé. Imaginer en production que les nouveaux centres dépendent des projets locaux en question, d'extension de capacité d'accueil à Nanterre, de création de bâtiments et de campus sur Bordeaux et sur Lyon. On aura des précisions à donner. Les horizons que l'on a aujourd'hui sont autour de 2021-2022. Pour l'instant, on n'a pas encore un programme qui donne un affichage précis.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Je précise que sur Nanterre, le campus Île-de-France, est aujourd'hui destiné aux attachés TS et attachés-cadres. Demain, c'est plutôt après-demain, ce sera ouvert aux opérateurs. Tout ceci pour dire qu'il n'y a pas de centre dans le futur sur NEN, tout le monde l'a constaté. Pour autant, on peut considérer que Nanterre sera peut-être un lieu privilégié pour les agents de NEN.

M. Olivier MARTY (Président) : Le point d'attention que vous avez tous soulevé, c'est l'éloignement et les temps de déplacement. Ceci est bien évidemment regardé par rapport au positionnement sur le territoire géographique des centres. Pour un certain nombre de situations, aller à Nanterre peut être plus rapide que d'aller sur un centre qui serait situé sur NEN, mais sur une zone plus excentrée par rapport au point de départ. Cela méritera bien sûr d'être creusé et approfondi. Aujourd'hui, on n'est pas encore avec un dispositif qui nous permet de décrire de manière opérationnelle comment sera faite en pratique la formation avec ces nouveaux centres.

Juste une remarque de politique, cela a été pointé par le rapport d'expert, et vous êtes revenu sur ce point. On a effectivement un glissement progressif pour que la formation soit plus étalée tout au long de la carrière et adaptée aux évolutions que peut connaître l'entreprise, les évolutions techniques et les évolutions de carrière elles-mêmes que de concentrer au début un volume important de formations. C'est lié à ce que peuvent être un

certain nombre d'accélération, d'évolutions technologiques dans l'entreprise. De ce fait, c'est une vision qui peut à faire évoluer les chiffres en matière de proportion de formation continue et formation initiale dans les chiffres que vous avez. On va vous donner un exemple.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Je vais un peu étayer tout cela. Beaucoup de cursus sont retouchés. Par exemple, le premier à avoir été retouché est le cursus attaché-cadre voie. Hier, il était ce qu'il était. Aujourd'hui, on a recentré un peu la formation, je ne vais pas dire sur les fondamentaux, mais les choses indispensables, ce qui revient un peu aux fondamentaux. Voici un exemple parmi d'autres, un jeune cadre qui serait embauché en Île-de-France, dans le cursus initial des jeunes cadres voie, il y a un module PN. J'ai moi-même travaillé en Île-de-France, on n'est pas trop confronté au PN. Cela dépend des endroits, mais il y a des endroits où on n'est pas confronté du tout. Ceci veut dire que ce module PN a été retiré du cursus et cela devient un module complémentaire. Concrètement, avant que la personne prenne son poste, il y a ce qu'on appelle des GPE et des GPEC, il n'y a aucune perspective de couverture d'un poste donné. On regarde la perspective du poste qu'il occupera et on lui donnera les modules complémentaires.

Autre exemple, j'ai parlé du PN. Je peux parler de PTV, pratique des travaux voie. Un jeune cadre qui sort, il peut être DPX maintenance ou être RLT, responsable lots de travaux. S'il est destiné à être à la maintenance, il n'a peut-être pas obligatoirement un besoin vital du module PTV. Il aura la demande. Je ne sais pas si j'ai été bien clair.

M. Olivier MARTY (Président) : Cela donne une illustration. Je vais vous redonner la parole par rapport à l'interpellation de Monsieur MUTEL pour une situation sur son Infrapôle. Je n'ai pas de réponse immédiate. Il faut que ce genre de chose puisse être regardé sur le fond avec les éléments et documents concernés, mais je prends note de votre alerte sur ce que vous soulevez de votre point de vue comme une anomalie. La parole est à Monsieur le Secrétaire puis à Monsieur PINOT.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Vous devez avoir de sacrés carnets de notes, Monsieur le Président, depuis six mois avec les notes que vous prenez, vous avez du travail en perspective. Je vais revenir sur les fameux modules PN qui sont devenus complémentaires. Il serait peut-être bon aussi que les établissements ne se servent pas de certains modules qui ne sont pas obligatoires pour essayer de faire de la polyvalence. Je m'explique. En 2018, on a eu le cas sur un établissement où on avait envoyé des agents caténaires en stage pour reprendre des passages à niveau qui sont normalement un métier dédié aux agents voie. On avait fait croire à ces agents que c'était une obligation. Quand on a interrogé le coordinateur formation de l'établissement, il ne donnait pas le même message que la direction parce qu'il disait effectivement que c'était complémentaire, cela ne sort pas automatiquement dans la base pour la formation de l'agent. Il a fallu à un moment donné déposer malheureusement un préavis de grève pour entendre raison, mais aujourd'hui il faut être transparent avec la formation et ne pas s'en servir en essayant de l'imposer aux agents parce qu'on n'a plus assez d'agents voie pour reprendre les passages à niveau et qu'on essaye de reporter des tâches supplémentaires sur les agents caténaires. C'est le premier message.

Deuxième message, ce qui m'intrigue, je pose la question au Président, je ne vois pas dans les détails concernant la formation de nos agents qui deviennent formateurs. Je m'explique.

On va prendre un petit RVB qui s'est passé du côté de la Lorraine où on a à l'époque, je crois, six agents de SFERIS qui ont débarqué, soi-disant agents du service électrique, et comme on était dans l'externalisation des tâches, on a fait appel à nos moniteurs pour former les agents de SFERIS pendant des jours et des jours afin de les habiller pour qu'ils puissent démonter les pédales. À quel endroit, je ne sais pas si le Cabinet vous avez vu des éléments de la sorte, cela fait peut-être partie des coûts cachés comme on l'avait démontré dans l'expertise Maintenance et Travaux, mais en attendant on ne les retrouve pas. Tout ce temps passé par nos encadrants, par nos formateurs pour aller former la concurrence de demain, où retrouve-t-on ces éléments ? Quelles sont les perspectives aujourd'hui de la direction dans ce domaine ? Je veux savoir demain quel volet d'heures vous comptez mettre pour aller former nos concurrents, c'est important.

Troisième volet sur les formations un petit peu difficiles, quelles sont là aussi les perspectives ? Je parle des modules du ESM, des modules caténaux où on a tout de même eu sur certains établissements pendant des années des cadres d'organisation qui tournaient avec des qualifications B parce qu'il n'y avait plus de qualifications C parce qu'on n'avait pas de formation. Les établissements ont dû monter des formations. Après, ils n'avaient plus le droit de les faire. On s'est retrouvé avec plus aucune qualification C. Vous le savez pertinemment dans les fiches métiers, il faut au moins être qualification C pour monter certaines astreintes. Donc, on n'était déjà plus dans la norme. Aujourd'hui, il en est de même pour l'ESM. Quelle est la perspective demain pour ces formations un petit peu particulières ?

M. Olivier MARTY (Président) : On va prendre l'intervention de Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Vous n'avez pas répondu sur vos manquements, Monsieur MARTY, à la direction de la ZP NEN sur les entretiens professionnels, et sur le fait que vous n'êtes pas le meilleur élève. Monsieur ESPOSITO, vous avez parlé d'établissements de formation. Vous en avez cité quatre. N'y en a-t-il pas six ? J'ai cru entendre Amiens, Strasbourg, Moulin-Neuf, Châlons-en-Champagne. J'ai peut-être zappé. N'y en a-t-il pas deux autres dans les parages ? Comme vous prévoyez de les supprimer, ils sont peut-être déjà fermés.

M. Olivier MARTY (Président) : Si vous voulez être explicite dans votre questionnement, allez-y.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Pour nous, il y a six établissements de formation. Par rapport à ceux que vous avez cités, il en manquerait deux, mais parmi les six ou les quatre existants, tout à l'heure cela faisait partie des questions, quels sont ceux qui vont fermer ? Il y a une prévision sur le sujet, donc autant être clair aujourd'hui et connaître un petit peu les sites qui seront prochainement touchés parce que sur les six il en resterait trois. Si on peut avoir une petite précision à ce sujet. Ce qui nous inquiète fortement, c'est la baisse de volume d'heures de formation pour les agents, et en même temps on arrive à sortir des passeports formation, on en a parlé dernièrement, Monsieur MARTY, mais là on est au cœur du sujet, on aura donc peut-être une meilleure réponse de votre part. Ces passeports formation responsabilisent directement l'agent. Tout à l'heure, cela a été cité, c'est bien à l'entreprise de former correctement son salarié pour qu'il puisse avoir toutes les aptitudes nécessaires à tenir son poste, et non pas l'inverse. Donc, face à ces chiffres qui sont constamment en baisse pour faire des économies. Chaque année, c'est en baisse. Nous demandons l'arrêt de la responsabilisation des agents à ce sujet dont ils n'ont pas une totale maîtrise. Quand ils décident ou qu'ils indiquent vouloir faire une formation, quand on ne la

leur donne pas, vous ne leur donnez pas l'ensemble des compétences dont ils souhaiteraient bénéficier. Nous attendons une réponse forte de votre part, Monsieur MARTY, ainsi que sur les possibles fermetures d'établissements de formation.

M. Olivier MARTY (Président) : On va prendre l'intervention de Monsieur THEVENARD BERGER, et on répond ensuite.

M. Benoît THEVENARD BERGER (UNSA-Ferroviaire) : Monsieur le Président, je voulais juste rebondir sur l'exemple qu'a pris votre assesseur, Monsieur ESPOSITO. Je me posais une question parce que pour les attachés-cadres, si ma mémoire est bonne, il y avait une certification avant. À l'heure actuelle, si ce sont des formations à géométrie variable, je me demande comment la certification peut être faite. C'est une question que je me pose. Il va me répondre, je vois qu'il hoche la tête. Les EV7 et les EV9 ont toujours l'examen si j'ai bien compris, et les qualifications C pour rebondir sur ce qu'il a dit, dès qu'ils ont des compétences, ils sont autoévalués, et normalement, ils sont mis en situation et on leur donne les habilitations qui vont avec. Pour les attachés-cadres, je ne vois pas trop comment cela peut fonctionner. Je me demandais comment c'était construit sur la ZP NEN.

M. Olivier MARTY (Président) : On va reprendre les points que vous avez évoqués. Sur la question des modules non obligatoires ou à dispenser en complément de la formation tronc commun de base. Effectivement, il ne faut pas renverser le raisonnement entre la formation et l'utilisation que l'on peut attendre des agents. Si à un moment donné il y a une réflexion pour permettre à certains agents d'effectuer certaines tâches qui ne sont pas spontanément dans leur métier de base, et que cela nécessite une formation, normalement le raisonnement se fait dans ce sens parce qu'il y a un objectif. On ne rentre pas d'abord par la formation pour ensuite en constater une capacité à agir sur telle ou telle tâche. Ceci était par rapport à l'interpellation sur les modules complémentaires.

Sur la question des centres de formation, le projet national qui existe vise à terme à remplacer l'ensemble des centres de formation. Il faut être clair dans la réponse. Il reste ce que je disais tout à l'heure à affiner le calendrier pour voir comment cela se fera. Cela peut être progressif. Tout ne va pas forcément fermer à la même date. Ce genre de transition se fait souvent avec une montée en charge progressive, et de ce fait un calendrier de fermeture que l'on ne connaît pas aujourd'hui.

Éric, sur les EP et le passeport formation ?

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Sur les EP, les remarques qui ont été faites par le Cabinet DEGEST qui a ciblé trois établissements principalement, peu importe lesquels. Pour autant, ce matin, j'ai fait faire une extraction rapidement sur les trois établissements. Le taux aujourd'hui, on n'est qu'au premier semestre, est déjà plus élevé que pour l'ensemble de l'année 2018. Autre élément, le taux 2018, c'est un chiffre. Il est ce qu'il est, mais pour autant parfois des EP sont faits, mais ils ne sont pas forcément validés. Il faut que ce soit validé de part et d'autre entre le collaborateur et le hiérarchique. Parfois, pour des problèmes de bien cibler une formation, ce n'est pas forcément validé, donc à la date d'extraction, cela apparaît comme non fait. Si je vous dis cela, c'est parce qu'il y a quelques éléments d'EP qui sont faits, mais ils ne sont pas validés, ils apparaissent donc comme non faits.

Sur le passeport formation, entre les passeports et les livrets de formation, je ne saurais pas trop que dire à ce sujet.

M. Olivier MARTY (Président) : Il y a une chose qui est claire. L'existence d'un passeport-formation permet d'avoir une certaine traçabilité et une continuité sur l'exercice de la formation, mais il ne va jamais remplacer la responsabilité de l'employeur de pouvoir affecter sur un métier donné un salarié qui est correctement formé. Cela reste de toute façon toujours le cas.

Il y avait une question sur les jeunes cadres. On a un système de certification des jeunes cadres qui permet de valider leur entrée dans le métier et la capacité d'engager leur signature sur leur responsabilité de cadre dans les métiers. Aujourd'hui, on est sur le maintien de cette certification qui vient bien sûr couronner une séquence de formation dans laquelle il y a aussi les validations tâche par tâche des TES ou des TSAE. L'introduction d'éléments modulaires fait qu'on adaptera la certification pour ne pas faire porter des questions ou des épreuves sur des parties qui seraient modulaires, et donc à traiter ultérieurement dans le cadre de la formation continue. Pour l'instant, à la date d'aujourd'hui, on n'a pas prévu de remettre en cause la certification elle-même.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Sur les fermetures d'établissements de formation, vous m'excuserez, mais je n'ai pas eu de réponse sur les dates. Au CE Circulation, on posait de nombreuses questions que vous essayiez souvent de mettre hors compétence, Monsieur MARTY, il y en a tout de même certaines auxquelles vous étiez dans l'obligation de répondre. Vos manœuvres dans votre façon de parler, on est juste là au mois de juin, et pourtant au mois de décembre, « *Les CFCF de Nanterre et de Noisy constituent le campus Île-de-France Circulation, le schéma directeur formation 2021-2022 ne prévoit pas à ce jour la fermeture de ces sites.* » Là, vous nous annoncez qu'il en resterait un seul. Est-ce bien cela, Monsieur MARTY, si on a bien suivi ?

M. Olivier MARTY (Président) : Je reprends directement. Nanterre et Noisy sont reliés en fait. Quand on parle de Nanterre, c'est Nanterre plus Noisy.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Donc, il faut le préciser parce que les agents qui travaillent là-bas s'inquiètent de ne voir apparaître qu'une seule dénomination.

M. Olivier MARTY (Président) : On est d'accord. C'est peut-être un malentendu, mais dans le projet Nanterre, il y a toujours l'antenne de Noisy. Noisy est rattaché à Nanterre. Donc, Nanterre plus Noisy.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Donc, il y a toujours deux lieux.

M. Olivier MARTY (Président) : Oui, toujours deux lieux, Nanterre et Noisy.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Dans ce cas, précisez-le. Quand vous présentez cela et que vous en parlez à ceux qui sont sur les sites ils s'inquiètent. Si c'est pour les inquiéter pour rien, autant le rajouter. On ne vous embête plus et là-bas ils sont rassurés.

M. Olivier MARTY (Président) : Cela permet de le préciser. Le lieu Noisy va rester. Il sera dirigé conjointement en matière de centre de formation sur l'Île-de-France, et offrant des capacités de formation à d'autres, dont des personnels de Nord-Est — Normandie. Les deux sites vont donc rester. On peut l'appeler improprement Nanterre. En fait, c'est Nanterre-Noisy. Comme cela, c'est plus clair.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Tout à fait. Il faut toujours de la précision. On est sur des métiers où on aime la précision et où on nous fait subir aussi de la précision. Quand on pose des questions ou quand on présente des sujets, on aime la précision.

Sur le passeport-formation, vous ne saviez pas trop que répondre, mais je vais vous lire la phrase telle que l'impose un certain établissement dénommé EIC Hauts-de-France, vous allez me dire comment vous considérez cette phrase parce qu'elle nous inquiète fortement quand on la décortique, « *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 (rien que cela, c'est un gros mot pour nous, ce sont les usagers, il faudrait reprendre cette phrase) et de nos collègues. Cela induit de sa part au quotidien un engagement important pour accroître ses connaissances, son savoir et adopter une posture exemplaire* ». Donc, à partir du moment où le DPX vous donne votre autorisation de fonction, c'est à l'agent lui-même d'accroître ses connaissances, et cela ne passe plus par le biais d'une formation. Donc, là, vous responsabilisez l'agent. Le jour où il arrive quelque chose, on ira lui dire que le passeport-formation prévoit que tu dois tout seul comme un grand accroître tes connaissances. Monsieur MARTY, vous n'avez toujours pas répondu, vous m'excuserez, peut-être que vous les faites tous les deux ans sur les entretiens professionnels où vous êtes à 75 % contrairement aux autres établissements. On voudrait savoir un petit peu ce qui s'est passé sur le sujet.

Vous n'avez pas répondu non plus à la question, désolé de revenir dessus, mais vous les savez, on ne lâchera rien. Le temps de formation inclut-il les déplacements ? Étant donné que c'est de plus en plus éloigné, on aimerait bien avoir une réponse à cette question.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vais prendre les autres interventions, et puis on répondra à vos questions.

M. Aurélien ROBERT (CGT) : Sur les pourcentages des entretiens professionnels, je vous ai entendu dire tout à l'heure qu'il fallait que ce soit validé des deux côtés, donc à la fois du DPX et de l'agent. Or, c'est faux, car une validation automatique se fait si l'agent ne répond pas au bout de six ou sept jours. Donc, ce n'est pas possible. Ce n'est pas ce qui permet d'avoir un pourcentage d'entretiens professionnels aussi bas.

M. Régis RAWOLLE (UNSA-Ferroviaire) : Monsieur le Président, je voudrais avoir des informations sur les formations en e-learning. DEGEST n'en parle pas. Je ne sais s'ils ont eu les informations ou pas. On voit effectivement de plus en plus, notamment de jeunes embauchés avec une tablette et un casque sur les oreilles. Je voulais déjà connaître les conditions d'organisation. Comment peut-on les retrouver sur les différents tableurs ? Ces formations sont-elles en établissement ou en situation de travail, ou éventuellement en externe ? Je voulais savoir s'il y avait un véritable REX sur cet e-learning. Cela fait une paire d'années que cela existe. Je trouve qu'il y a énormément d'inconvénients à cet e-learning. Je comprends que l'entreprise ait des locaux et du temps, mais il n'y a pas d'émulsion entre agents formés.

Chaque agent formé est devant son écran avec son casque un peu isolé, sans aide. Il y a un petit QCM chaque fois à la fin de chaque chapitre à valider pour passer au suivant, mais on peut recommencer autant de fois que l'on veut tant qu'on ne réussit pas un certain pourcentage du QCM, on retombe sur le même chapitre. C'est un peu lassant, mais à un moment donné la personne formée y arrive. Je ne sais pas si c'est de la chance. À un

moment donné, il en a assez et il répond bien. Je trouve que ce mode de validation fait appel à la mémoire immédiate puisque dans mon domaine de compétence, quand je reprends quinze jours ou trois semaines, le jeune agent notamment qui a été embauché, et je repose les questions élémentaires qu'il a vues en e-learning, il ne se le rappelle plus du tout. Je voulais savoir où on retrouve l'e-learning dans les différentes formations, et s'il y a eu des REX là-dessus.

M. Olivier MARTY (Président) : On va répondre aussi en deux temps. Sur le passeport-formation de l'EIC Hauts-de-France, j'entends la citation que vous avez donnée. Le fait d'attendre un engagement ou de la motivation pour accroître ses connaissances, cela me semble très sain dans des métiers où il peut y avoir des évolutions, et où il peut y avoir une nécessité d'acquérir de nouvelles connaissances au fur et à mesure des évolutions. Cela ne signifie pas qu'on attend que chaque agent se forme tout seul. Quand on parle d'engagement, c'est aussi d'être un participant actif à des formations qui sont proposées. On est sur un dispositif où l'agent développe ses connaissances, l'entreprise s'y retrouve aussi, cela traduit cette partie.

Pour les entretiens professionnels de la direction de la zone de production, le chiffre de 2018 n'est pas satisfaisant. Comme on vous le disait, 2019 permet de revenir. La partie de ce service, celui qui a vu un certain nombre de mouvements de personnel au milieu de l'année ou au début de l'automne à l'occasion de la création de la zone de production et de cette direction avec des situations où certains sont à cheval sur deux services. L'entretien professionnel a pu être loupé. Il était censé être fait au niveau du service sortant, mais il n'a pas été enregistré. Je mets cela sur le compte d'une situation transitoire qui n'est pas appelée à se reproduire une fois stabilisée en matière d'organisation.

Sur la validation de l'EP, il est enregistré à partir du moment où le manager qui le réalise l'entre dans le système. Il faut qu'il puisse être comptabilisé avant de pouvoir sortir en statistique et au niveau des acteurs RH de la formation. Il peut y avoir un peu de différence en matière de réactivité de saisie autour de cela. Il faut que l'on soit vigilant.

Sur le temps de déplacement dans les chiffres du bilan et sur l'e-learning, je te laisse dire quelques mots.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Je ne sais pas s'il y a des mesures homogènes dans tous les établissements, mais ils prennent un temps forfaitaire. Je ne veux pas dire de bêtise, mais c'est peut-être deux heures ou trois heures. Il y a bien sûr des déplacements plus longs. A priori, il y a aussi des plus courts. On va dire que c'est une moyenne, mais le temps de déplacement est intégré pour les agents.

Pour l'e-learning, ce sont des notions purement livresques. Il y a des choses qu'il faut savoir par cœur, un exemple simple « zone dangereuse, 1,50 m ». Pour cela, vous n'avez pas besoin d'un formateur en face pour vous. C'est ce genre de choses, c'est le minimum à savoir en prérequis. La personne qui a discuté là-dessus a émis des regrets parce qu'il pouvait revenir dessus, mais je trouve cela très bien de pouvoir revenir, de pouvoir s'arrêter quand on en a assez, de reprendre l'e-learning quand on est bien disposé intellectuellement. Je trouve que c'est une bonne chose. Il faut le considérer un peu comme un prérequis à l'accès à la formation, ou bien vous allez en centre de formation où le système va insister particulièrement sur les gestes métier. En école, ce sera plus concret et axé sur les gestes métier, des applications et des prérequis qui auront été emmagasinés lors de l'e-learning.

Voilà un peu l'esprit de l'e-learning. On pourrait dire que c'est un gain de temps. Ce n'est pas tant cela quand on compare avant et après, mais c'est surtout bien formaté la personne aux prérequis. Si tu fais une évaluation tout de suite derrière, ou trois semaines après, ce n'est pas pareil, mais e-learning ou présentiel, ou ce que tu veux, c'est pareil. Sachant que tout cela doit être en théorie conforté en établissement.

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : Pour réagir directement à vos propos, je ne comprends pas. Ma dernière formation en e-learning était une formation sur mon nouvel outil de travail, à savoir Digitop. Ce ne sont pas des bases à connaître par cœur, c'est un outil de travail.

M. Olivier MARTY (Président) : On prend le point que vous avez posé pour y répondre.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : C'est juste pour essayer de soustraire les temps de trajet par rapport aux présentations qu'on nous fait sur le volume d'heures de formation. C'est juste pour comprendre l'histoire des deux heures en moyenne. Est-ce par stagiaire, par journée ? Quelle est cette fameuse moyenne des deux heures ? Un stagiaire a peut-être fait une formation sur sept jours. Est-ce sept fois deux heures ? Est-ce par cycle ? Comment cela est-il pris en compte ?

M. Olivier MARTY (Président) : On donnera la précision.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : À moins que Monsieur le Secrétaire ait mal entendu, vous n'avez toujours pas répondu à mes deux questions de tout à l'heure. Je crois que vous avez pris note.

M. Olivier MARTY (Président) : On va reprendre. J'avais répondu sur les modules complémentaires, ce que vous aviez évoqué, mais je n'ai effectivement pas répondu sur la question des formateurs qui seraient appelés à former d'autres agents comme ceux de SFERIS.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Ce ne sont pas des modules complémentaires. Ce sont des modules qui devraient être mis à disposition des spécialités un petit peu particulières comme le service mécanique et les agents caténaires.

M. Olivier MARTY (Président) : Tout à fait. Il y avait une question sur les retards de formation. En revanche, j'avais répondu sur l'articulation entre les compétences et les formations qui peuvent être faites sans ce que ce soit forcément dans le métier de base de tel ou tel agent. On va reprendre ces points et les questions qui viennent d'être posées.

Avant que l'on complète à deux, sur l'e-learning, le développement de ces techniques permet de mieux préparer des cycles de formation qui ont leur partie principale en centre comme cela a été expliqué juste avant, mais cela peut être aussi un outil qui est suffisamment mature pour permettre de faire une formation elle-même en e-learning. L'évolution des techniques en matière de conception d'e-learning et d'informatisation en général peut permettre aussi ce développement au-delà des questions de prérequis.

Sur les métiers en tension, le fait que l'on compte ou pas les formations qui seraient données à des personnels de filiale, la façon dont le temps forfaitaire, deux heures ou trois heures, se compte si on a une journée ou une semaine de formation.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Pour les déplacements, j'ai dit deux heures tout à l'heure. En revanche, c'est deux heures aller et deux heures retour. On part le lundi matin pour revenir le vendredi. Si c'est une journée, c'est deux heures le matin et deux heures le soir. C'est un peu l'esprit.

M. Olivier MARTY (Président) : On ne compte pas deux heures tous les jours si c'est une semaine complète en centre.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Je suis un peu étonné d'avoir entendu certaines choses, à savoir que des cheminots formaient des entreprises privées. Pour moi, c'est un scoop. En revanche, je reviens aux métiers sous tension, à savoir le SM et les caténaires. Effectivement, ce fut très difficile pour enclencher les gens dans les formations parce qu'on est en manque cruel de formateurs. S'il y a des vocations... Pour autant, la situation s'améliore. Aujourd'hui, les agents NEN qui étaient un peu à la ramasse, les jeunes embauchés sont maintenant tous incorporés dans des groupes. La situation se décante quelque peu, ça va mieux.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : S'il vous plaît, je voudrais répondre tout de suite à Monsieur ESPOSITO. Ce n'est pas un scoop. C'est le RVB de MERREY qui s'est passé il y a deux ans, six agents SFERIS sont venus, deux étaient formés. Les quatre autres ont été formés par nos moniteurs à la demande de l'établissement.

M. Olivier MARTY (Président) : C'est une réponse à une situation spécifique par rapport à ce besoin à ce moment-là. Il ne s'agit pas de le contester.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Ce n'est pas un besoin à ce moment-là. C'est une demande de Réseau d'externaliser les tâches des cheminots puisque sur ce RVB, on avait externalisé une première partie. On a ensuite externalisé d'autres tâches. On a même externalisé les tâches de travail des agents PN qu'on avait aussi donné à SFERIS alors qu'on était dans le cadre d'une expérimentation sur l'établissement d'à côté et qu'on n'avait pas le droit de le faire. On a sorti tout de suite une espèce d'avenant au contrat, j'étais intervenu au niveau de Maintenance et Travaux. On connaît la suite. Cela a donné lieu à une expertise. On a eu une pelle privée qui a été engagée par quelqu'un de SFERIS par un simple SMS sur une voie à contresens sur x kilomètres. Si vous appelez cela aujourd'hui une demande sur le moment, je ne sais pas où on va.

M. Olivier MARTY (Président) : Je n'ai pas dit que c'était quelque chose d'improvisé. Vous décrivez une situation spécifique qui a eu lieu, mais la question qui était posée était sur la prise en compte ou pas du côté de la formation. En fait, le bilan formation tel qu'on le conçoit est un bilan qui permet de comptabiliser les heures de formation des cheminots. Il est donc orienté vers le personnel de la SNCF pour chiffrer et analyser l'effort de formation tourné vers le personnel de la SNCF. Donc, vous n'y retrouverez pas des heures de formation au titre de personnel SFERIS quand bien même ils auraient été formés par un formateur de la SNCF.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : C'est bien ce que je vous dis. On aimerait avoir ces chiffres puisqu'aujourd'hui on utilise le temps des cheminots formateurs pour former la concurrence.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur OZENNE avait demandé la parole.

M. Pascal OZENNE (RS CFDT) : Monsieur le Président, je rebondis sur différents éléments qui ont été évoqués, et en particulier concernant l'e-learning. Il y a eu plusieurs contrariétés. Vous avez cité, Monsieur ESPOSITO, entre autres qu'on parlait d'e-learning pour des notions à apprendre par cœur en vue de prérequis avant d'entrer en centre de formation, et dans le même temps on parle aussi d'e-learning sur la formation de nouveaux outils. Il y avait une petite contrariété par rapport à cela. Je voulais un peu avoir des compléments d'information.

Je rebondis aussi sur la déclaration de la CFDT et plusieurs interventions qui ont déjà eu lieu dans les CSE précédents. On a de nombreux outils digitaux. On parle d'e-learning et on parle de l'outil qui sert à passer les entretiens professionnels. J'ai vu les DPX qui avaient des difficultés à utiliser l'outil comme également des agents qui ont des difficultés à utiliser tout simplement l'outil e-learning. On réitère à nouveau la demande forte de former les agents sur l'outil informatique tout court avant même d'entrer dans un quelconque logiciel spécifique d'entreprise. Vous ne vous en rendez peut-être pas compte, mais il y a tout de même de sacrées lacunes pour beaucoup de personnes.

Je rebondis aussi sur le manque de formateurs. C'est intéressant parce que vous cherchez des vocations. Je pense qu'autour de la table il y a tout de même un certain nombre d'agents compétents. Chacun d'entre nous a peut-être rêvé un jour d'être formateur. Si vous pensez amadouer les gens en leur disant qu'ils vont aller à Nanterre pour travailler, je suis d'Alsace, c'est déjà décidé d'avance. Marseille, ce n'est pas mieux. Le fait de délocaliser les centres dans des lieux éloignés, il ne faut pas vous étonner qu'il n'y ait pas de formateurs qui se présentent, il faut le savoir.

Je termine par les temps de déplacement inclus de manière forfaitaire dans les temps de formation. Dans la déclaration, j'avais noté qu'en 2018 on avait 56,7 h de formation par agent, ce qui était en chute libre sur les deux dernières années puisqu'en 2016, on était à 64 h par agents. Déjà, on est en chute libre tout court, mais si en plus sur ces 56,7 h par agent et par année on doit encore retirer le temps de déplacement, il ne reste plus rien pour la formation. Donc, si vous pouvez apporter les éléments nécessaires à la compréhension, je vous en remercie.

M. Olivier MARTY (Président) : Par rapport à ce que vous venez de dire, si on fait une inclusion de temps, cela vaut pour toutes les années. Ce n'est pas quelque chose qui vient perturber la comparaison d'une année sur l'autre. Dans les variations de volume du total des formations, on a tout de même assez souvent une variation de volume sur les formations au premier emploi qui sont assez directement liées aux fluctuations des recrutements. Selon les années, cet effet peut intervenir à la hausse comme à la baisse. Dans les cycles de chaque année, il peut y avoir les deux composantes.

Sur la remarque du positionnement des centres de formation pour trouver des formateurs, c'est une difficulté sur l'attractivité selon la région d'où on vient. On peut partager le constat, le tout dans la préparation de la montée en puissance du centre Île-de-France et de la création des autres centres de pouvoir anticiper sur ces compétences de formateur dans les villes en question, mais on est lucide. On sait très bien que Bordeaux ou Lyon ne vont pas se nourrir en grande majorité des compétences venant de Nord-Est — Normandie du fait de la distance.

Sur l'e-learning et l'outil informatique, il faut s'inscrire dans une évolution où l'entrée dans le fait de maîtriser l'informatique doit maintenant être de plus en plus une facilité liée à la fois à l'exercice des métiers, car on peut avoir l'arrivée de technologies qui fait appel à l'informatique et sur le volet formation parce que c'est justement un point qui permet d'accéder au volet e-learning des formations. On prend votre remarque comme étant un point d'attention vis-à-vis des acteurs du terrain.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Vos réponses sont à chaque fois formidables. Concernant l'attractivité des agents pour devenir formateurs, il faut aussi avoir la fibre. Il faut déjà peut-être pour ceux qui ont la fibre avoir un centre de formation ou un établissement de formation pour exercer cette fibre. Plus vous les réduisez, plus automatiquement vous réduisez des candidatures possibles parce que vous centralisez les secteurs. Ne soyez pas étonnés que la politique que vous menez aille au désastre. Si on prend un historique un peu plus éloigné où les temps de trajet ne devaient pas être pris en compte pour la formation parce que chaque région avait son centre de formation, je pense que c'était l'une des périodes où il y avait le moins d'échecs. En conséquence, il faut vous poser les bonnes questions. Qu'est-ce qui coûte cher ? Est-ce les centres de formation ou les échecs ?

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : Je vais reposer la question pour la troisième fois. Les outils e-learning sont-ils dédiés aux prérequis, pour la zone dangereuse ou pour les outils métier, par exemple l'utilisation d'un voltmètre, l'utilisation de nouvelles applications ? À quoi l'e-learning est-il dédié pour les outils métier ou pour les prérequis ?

M. Olivier MARTY (Président) : Sur la question des formateurs et des centres de formation, quelques grands centres sur le territoire français plutôt que des centres plus nombreux et dispersés rendent effectivement la question du recrutement des formateurs difficile. On sait que c'est un point compliqué dans le projet. Cependant, le projet constitue un ensemble dans lequel on escompte d'autres avantages au global, mais on ne cache pas que ce point est moins facile que si on est sur de multiples localisations partout en France. Il n'y a pas d'ambiguïté là-dessus.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Donc, vous allez lutter avec nous pour garder ces fameux six établissements de formation. J'ai fait une pétition. Je peux la rapporter et vous allez la signer. C'est beaucoup mieux pour les formateurs et les agents d'avoir un centre ou un établissement de formation. Merci bien, Monsieur MARTY.

M. Olivier MARTY (Président) : Je dis que tout projet n'a pas 100 % de colonnes plus quand on regarde les avantages et les inconvénients. Le sujet que vous pointez fait partie des inconvénients, mais on attend du global une performance du système de formation avec aussi des centres dotés d'équipements pédagogiques, y compris matériels importants, des conditions de formation avec aussi des campus modernes. C'est un ensemble, mais ceci fait que sur ce volet, je ne vais pas dire le contraire, c'est un point de difficulté.

Sur l'e-learning, le point dans le langage qui n'est pas forcément évident est quand on parle de prérequis. On entend bien sûr par prérequis une étape qui, si elle n'est pas franchie, empêche de poursuivre et d'entrer en formation. Cela peut être adapté à l'e-learning. Contrairement à ce qui se passait il y a quelques années, l'e-learning est aujourd'hui un moyen de formation qui est bien enregistré comme formation. Il y a quelques années, il ne fallait surtout pas que l'e-learning soit enregistré en tant que formation, ce n'était pas dans les règles. À partir de ce moment-là, s'il y a une formation dont le support en e-learning est

adapté, il n'y a pas de raison de ne pas le faire, et d'y renoncer. Quand vous posez une question, la réponse est déjà dans la question. Il n'y a pas que des prérequis, il y a aussi des formations.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Je veux juste rassurer par rapport aux déplacements. Quand on saisit la formation d'un agent dans l'outil, le déplacement n'y figure pas. Ce sont les heures de présence en école. Il faut que ceci soit bien clair pour tout le monde. Je le dis pour éviter les doutes.

M. Pascal OZENNE (RS CFDT) : Je me permets d'intervenir, Monsieur ESPOSITO, je dis, merci, puisqu'enfin quelque chose est clair. Je pense qu'on a tourné autour du pot au moins trente minutes.

M. Olivier MARTY (Président) : Si vous souhaitez intervenir, vous sollicitez la parole, et prenez le micro.

Mme Amélie COEPLÉ (SUD-Rail) : Je veux juste dire que tout à l'heure vous nous avez dit exactement le contraire en disant qu'il y avait deux heures aller et deux heures retour. Donc, le temps de trajet est bien compté dans le temps de formation.

M. Olivier MARTY (Président) : On va préciser sinon l'ambiguïté restera. Il n'est pas compté dans le bilan en matière d'heures de formation. Pendant le trajet, il n'y a pas de formation, mais il y a bien un temps compté pour le volume d'utilisation pris par les agents qui eux ont besoin de ce temps de déplacement pour aller dans les centres. Notre expert souhaitait intervenir. On va commencer par lui donner la parole, Monsieur le Secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je voulais justement donner la parole au cabinet d'expertise.

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Merci. C'est à propos de l'e-learning pour vous répondre, Monsieur. Il n'y a aucune présentation des heures de formation faites par e-learning dans le bilan formation. Cela nous intéresserait également de savoir dans quelles conditions d'organisation les heures de formation sont comptabilisées soit en campus SNCF, soit en externe. Je pense que cela intéresse l'ensemble des membres du CSE. Il ne faudrait pas que les stagiaires se forment en dehors des heures de travail, et que ces heures ne soient pas comptabilisées.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur PINOT et Monsieur SCHMITT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Vous avez l'art de nous dire une chose qui paraît claire, et Monsieur ESPOSITO nous dit autre chose qui paraît tout aussi clair, mais elles sont diamétralement opposées. Pour être clair, si on prend les Infrapôles, les 313 709 h sont des heures de formation qui comprennent un temps de trajet moyen. Si vous trouvez la question bête, on peut aussi partir, Monsieur ESPOSITO. Si on pose la question, c'est parce que tout à l'heure on a eu une réponse, et on vient d'en avoir une autre. Si cela vous dérange, il n'y a pas de souci.

M. Olivier MARTY (Président) : On prend la question de Monsieur SCHMITT et on va répondre.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Soyez plus clairs et on ne reposera pas dix fois les mêmes questions.

M. Pascal SCHMITT (UNSA-Ferroviaire) : Vous n'avez pas répondu à notre déclaration concernant le concours CTMV. Autrefois, on avait des promotions plutôt de trente-cinq personnes. Maintenant, on est plutôt à six ou huit. Comment expliquez-vous qu'il n'y ait plus d'attrait pour ce concours qui était autrefois un beau tremplin ?

M. Olivier MARTY (Président) : Par rapport aux heures de formation avec la prise en compte ou non du temps de trajet, et peut-être un avis sur les effectifs qui se présentent au concours CTMV.

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Je m'excuse si je n'ai pas été clair tout à l'heure. Je le répète, dans le bilan, les heures de formation indiquées sont des heures de formation, e-learning et présentiel inclus. Il n'est nullement question du déplacement là-dedans. Pour le CTMV, je n'ai pas de réponse toute faite sauf de dire que pour se présenter au CTMV il faut une démarche volontaire. Il faut également la détection de l'établissement.

M. Olivier MARTY (Président) : On n'a pas développé une analyse particulière par rapport à votre question.

M. Adrien LEROY (UNSA-Ferroviaire) : Sur le sujet, dans votre document du bilan formation, on reprend le nombre d'agents exécution qui ont préparé le concours maîtrise, mais on ne retrouve pas le nombre d'agents de maîtrise qui ont préparé le concours d'accès au statut-cadre, c'est la raison pour laquelle on a posé la question. Pouvez-vous nous dire aujourd'hui si c'est un oubli, ou bien s'il n'y a eu aucun candidat à ce concours d'accès au statut-cadre ? Ce n'est qu'un exemple sur la filière Maintenance et Travaux. J'imagine qu'il y a aussi des concours d'accès au collège-cadre, mais on ne le retrouve pas dans le bilan. Est-ce un oubli ou n'y a-t-il eu aucune candidature en 2018 ?

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Quand on dit, accès au collège-cadre, il y a la qualification E, mais c'est à terme, je ne sais pas si c'est inclus. Dans le bilan, ils sont clairement identifiés. Pour accéder au statut-cadre, il y a également l'EDE, encadrement des établissements, la deuxième partie. Ils sont identifiés. Ce sont les différents accès au statut-cadre, CTMV, KV, EDE.

M. Olivier MARTY (Président) : Cette question a été évoquée par Monsieur LEROY et Monsieur SCHMITT, il y avait la particularité du concours. C'est un concours historique du métier de la Circulation. C'est un concours national avec des promotions toujours en nombre limité. Quand on parle de trente à quarante, c'est un nombre limité. Si c'est encore un nombre inférieur, c'est encore bien plus limité. On n'a pas effectivement identifié ceux du territoire Nord-Est — Normandie qui fait partie en 2018 du cycle du concours CTMV. On vérifiera pour savoir combien d'agents étaient concernés. Ce sont forcément des nombres assez restreints sachant qu'on a les autres accès-cadres par le tableau d'aptitude. On a aussi les entrées directes en tant que cadre par les recrutements qui alimentent les besoins en cadres. La partie CTMV est dans le vocabulaire habituel la voie rapide, celle qui ne vise pas seulement à devenir cadre sur le moment, mais qui vise à se construire un parcours qui ensuite amènera à une progression vers des postes à responsabilité. On est sur cette particularité sur le concours CTMV.

M. Adrien LEROY (UNSA-Ferroviaire) : La question portait bien sur l'accès aux formations dans le cadre du déroulement de carrière. C'est donc bien en particulier ce concours, mais ce n'est pas du tout sur les recrutements externes.

M. Olivier MARTY (Président) : Oui, c'était bien identifié. Y a-t-il d'autres prises de parole sur la formation ?

M. Maurice NOËL (UNSA-Ferroviaire) : On est dans le bilan formation, vous nous montrez des heures, mais quel est le taux de réussite de tous ces modules qui ont été suivis, aucune présentation n'est faite. Les agents partent en formation, mais on ne sait pas s'ils ont réussi ou pas, surtout pour les jeunes qui viennent d'entrer. On n'a aucun chiffre à ce sujet.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Dès que vous aurez fini les prises de parole, je demanderai une pause bien méritée parce que cela fait deux heures.

M. Olivier MARTY (Président) : Bien sûr. Le taux de réussite ne figure pas effectivement dans le dossier. Le bilan porte sur la consommation du dispositif de formation en matière de volume horaire avec tous les détails qui peuvent être donnés. Peut-on donner une petite évaluation en matière de résultats ?

M. Éric ESPOSITO (Pôle formation DRH ZP NEN) : Les taux de réussite sont clairement suivis par le département formation. Le taux de réussite est largement au-dessus de 80 %. Pour les agents qui ont été embauchés, il y a eu par exemple des sessions OTSEF, ce sont les opérateurs travaux. Ce sont les électriciens en alternance qui font un an. Je ne sais pas si cela parlera à tout le monde, c'était la notion de HMT2. Leur embauche était conditionnée par leur réussite au cours de l'année. On ne peut pas y déroger. Pour information, les OTSEF vont être supprimés étant donné que les HMT2 n'intéressent pas vraiment les établissements. Cela ne permet pas entre autres de tenir une astreinte.

M. Olivier MARTY (Président) : Y a-t-il une autre prise de parole ?

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Monsieur MARTY, je ne sais pas si vous les recevez comme nous, mais on a reçu de nombreux ICP samedi pour des ICP qui auraient lieu mercredi. Si les assistants n'ont pas le temps du lundi au vendredi de faire leur travail, on était précédemment dans la partie emploi, ce serait bien d'embaucher des assistants pour qu'à minima ils n'aient pas besoin de travailler le samedi, et d'autant plus envoyer cela aux élus, on va me demander que les CPS puissent fonctionner sept jours sur sept et en trois-huit pour dire qu'on puisse éventuellement si on veut participer à l'ICP d'avoir le temps de déposer un bon de délégation et de pouvoir s'y rendre. On vous demandera de faire un petit rappel sur le respect des délais. Certes, ils respectent les trois jours, mais envoyer plusieurs ICP par mél un samedi pour le mercredi alors que le samedi, le dimanche et le lundi étaient fériés, et que l'on reprend le travail le mardi, il ne nous est plus possible de poser un bon de délégation. Pour la production, ce ne serait pas très sympathique. C'était un petit rappel, Monsieur MARTY.

M. Olivier MARTY (Président) : On fera passer le message. On fait la pause. Il est 16h15, jusqu'à 16h30, Monsieur le Secrétaire ? 16h35, entendu.

Interruption de séance à 16h15 — reprise de la séance à 16h33

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, si vous le voulez bien, on va reprendre la séance deux minutes plus tôt puisque vous nous avez fait perdre beaucoup de temps ce matin, on va essayer de le rattraper.

M. Olivier MARTY (Président) : On ne fera pas de commentaire. Nous reprenons la séance, Monsieur le Secrétaire, merci, et nous passons au volet suivant de la restitution. Je vous laisse la parole.

Conditions de travail et la santé

Mme Léa CADDET (Cabinet DEGEST CE) : Concernant les conditions de travail et la santé en matière de données, on a eu le même problème que pour l'emploi. On a reçu les données sur l'absentéisme et accidentéisme de 2018. Nous avons donc dû reconstruire les années antérieures. On a donc récupéré les données de Circulation et de Maintenance et Travaux, mais on n'avait pas toujours les mêmes items. Ce fut un travail de reconstruction un peu plus compliqué, mais pour l'absentéisme nous n'avons pu récupérer que l'année 2017. Pour l'accidentéisme, nous avons réussi à récupérer 2016, 2017 et 2018 pour les Infralogs et les Infrapôles un peu plus détaillés. En revanche, pour les EIC, nous n'avons que des données globales par établissement, donc un peu moins détaillées. Avec cela, nous n'avons pas pu aller trop dans le détail de l'analyse d'accidentéisme global.

Les évolutions des métiers et les réorganisations internes dont nous avons parlé plusieurs fois depuis ce matin peuvent avoir un impact direct sur les conditions de travail qui se traduit notamment au travers de l'absentéisme. Nous avons noté plusieurs évolutions entre 2017 et 2018. Il y a d'abord une stabilité globale du nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent qui cache en revanche des évolutions plus contrastées entre les grands établissements, c'est-à-dire entre Infralog et EIC. Ce sont les EIC qui subissent les plus fortes évolutions. C'est dans les EIC que l'on a pu retrouver la plus forte hausse d'absentéisme en 2018.

Le nombre de jours d'arrêt par agent a augmenté de 10,4 %. La durée moyenne des absences augmente de quasiment un jour, 1,09 jour. On retrouve cette tendance dans quasiment tous les collèges. Elle est notamment accentuée dans les collèges maîtrise et cadre qui ont vu leurs responsabilités augmenter au fil des années. Cette hausse du nombre moyen de jours d'arrêt se retrouve également quand on analyse les proportions d'absence par durée. On a essayé de regarder les absences de moins de trois jours, de quatre à sept jours, de huit à trente jours, et de trente-et-un jours et plus, puisque dans le bilan social l'absentéisme par durée est moins détaillé avec moins de petites durées.

Les absences de moins de trois jours restent les plus fréquentes. Elles sont en repli de sept points au profit des absences de quatre à sept jours, et des absences de huit à trente jours. Ces absences ont fortement progressé puisqu'elles augmentent de plus quatre points, et plus trois points. Ces évolutions touchent l'ensemble des collèges comme vous pouvez le voir dans le tableau de la page 57 du rapport. Cela touche autant les agents d'exécution dont l'effectif est en repli sur la période 2016-2018 que les maîtrises et les cadres.

Concernant l'accidentéisme, il faut savoir qu'il dépend de nombreux facteurs, l'environnement de travail, les outils, notamment le renouvellement des outils de travail, mais aussi les réglementations mises en place par l'entreprise et les formations des agents. Il peut donc fortement varier au fil des années. Nous avons noté les tendances suivantes :

- La fréquence des accidents a progressé, notamment entre 2017 et 2018. Nous avons calculé l'indice et le taux de fréquence qui sont tous les deux en hausse après un fort repli en 2017. Cette progression est notamment tirée par les établissements Infrapôles.
- L'indice et le taux de gravité que nous avons calculés sont en légère hausse par rapport à 2017, mais ils sont tout de même en fort repli par rapport à 2016.
- Nous avons calculé également la durée moyenne d'absence à la suite d'un accident de travail. On a pu constater qu'elle était en repli dans l'ensemble des établissements, notamment dans les EIC. En revanche, certains indicateurs sont en forte hausse chez les agents des Infralogs et des Infrapôles ayant onze à vingt ans d'ancienneté, et ayant plus de trente-cinq ans d'ancienneté.

Je vous laisse la parole.

M. Olivier MARTY (Président) : J'ai noté pour l'instant les prises de parole de Messieurs MUTEL, BONNESOEUR et NEAU.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Avant de commencer, je le dis à chaque fois, mais je vais le redire, vous n'avez pas dit si le médecin ou l'Inspection du travail étaient excusés parce que visiblement ils ne sont pas là.

M. Olivier MARTY (Président) : Ils sont conviés et excusés.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : Ce serait bien de prendre une petite habitude parce que cela fait six mois. À chaque réunion, vous nous demandez les personnes présentes, celles absentes, les suppléants qui remplacent les titulaires. Donc, à l'issue de cela, ce serait bien de dire, l'Inspection du travail est excusée ou le médecin est excusé.

Déclaration

« Plus de 11 400 agents sont affectés au ZP NEN. Ils sont répartis dans seize établissements depuis le 1^{er} janvier 2019. L'analyse des moyens et du bilan HSCT que nous devons faire aujourd'hui aurait donc dû être faite par les quarante-sept CHSCT qui existaient en 2018, mais vous les avez supprimés.

Pour gérer la partie HSCT des défunts quarante-sept CHSCT, la CGT avait proposé de créer seize commissions santé et sécurité au travail, soit une par établissement, mais c'était encore trop pour vous puisqu'en 2019 il ne devrait y avoir que sept CSSCT si l'accord soumis à la signature est validé qui, vous venez de nous l'annoncer, semble être le cas.

Revenons à 2018 et à notre analyse sur le bilan HSCT. Avis motivé, bilan HSCT, programme, fiches action, au total vous nous avez transmis 157 documents qui émanent des quarante-sept CHSCT des seize établissements. La délégation CGT vous fera grâce du nombre de pages, il y en a plusieurs milliers. Monsieur le Président, nous avons une question à vous poser. Avez-vous lu ces documents ? Avez-vous lu ces documents qui sont le reflet de l'état physique, mental, social de vos salariés ?

Au passage, vous aurez sans doute remarqué que nous venons de vous glisser dans ces quelques lignes la définition de l'OMS de la santé. Je vais vous la redire au cas où... L'état

physique, mental et social, c'est-à-dire être bien dans son corps, bien dans sa tête, bien dans la société et bien au travail. Pour la CGT, la santé est bien plus que cela. La santé est un droit, un droit humain fondamental, individuel et collectif. C'est de cela qu'il s'agit. Nous parlons d'humain, de santé. Au-delà de ces documents, de ces pages, de ces lignes, nous parlons des hommes et des femmes, et en l'occurrence des cheminots et des cheminotes. La question est de savoir ce que l'on met en place pour améliorer leur quotidien. Quels moyens en tant qu'employeur mettez-vous en face dans vos organisations pour protéger l'humain afin qu'il devienne durable ? La réponse est, pas grand-chose.

Les cheminots ne vont pas bien, mais comment pourrait-il en être autrement ? Le Cabinet DEGEST explique très nettement les raisons de ce mal-être. Depuis la reprise partielle de la dette, le gouvernement impose des économies drastiques qui ont pour conséquence des gains énormes en productivité, 935 millions d'économies sur les dépenses d'exploitation, et 429 millions d'euros sur les dépenses d'investissement devant être réalisées d'ici 2026, mais cela ne vous suffisait pas.

Monsieur SPINETTA préconisait 7 % de travaux en plus en réalisant 23 % d'économies par an. Comme rien n'arrête les politiciens libéraux qui nous gouvernent et la direction de l'entreprise, ils ont inventé le pacte ferroviaire qui pourra amener SNCF Réseau à faire 1,3 milliard de gains de productivité d'ici 2026. Quant au budget 2019, l'ARAFER avait préconisé des gains exponentiels de 300 millions d'euros par an.

En parallèle, une stratégie d'externalisation a été mise en place ainsi qu'un changement de modèle industriel. 55 % des travaux sont sous-traités ainsi que 24 % de l'entretien courant. SNCF Réseau se fixe même l'objectif d'atteindre les 30 %. Ces choix ont des conséquences sur l'emploi puisqu'on constate un repli des agents voie et une augmentation de l'encadrement. On constate également un recul du nombre d'agents au statut et une augmentation des agents contractuels. L'EIC n'est pas oublié. La mise en place des CCR va faire fondre les effectifs, notamment pour les opérateurs avec -6,9 %. Cette baisse des recrutements ne permet même pas de pallier les départs.

Avec l'énumération de tous ces chiffres, rien d'étonnant à ce que les cheminots aillent mal, d'autant plus que les cheminots sont vieillissants puisque 43 % d'entre eux ont plus de cinquante ans. Cette souffrance au travail est accentuée par le fait de l'augmentation du travail de nuit, de week-end, la mobilité forcée, les restructurations permanentes, incessantes. En complément de ce rapport du Cabinet DEGEST, nous pouvons y ajouter l'analyse du bilan médical 2018. Ces deux documents réunis nous démontrent l'étendue des dégâts sur la santé des cheminots qui subissent de plein fouet les orientations de l'entreprise.

On le voit, tous les indicateurs vont dans le même sens, et pas le bon. Absentéisme, accidents du travail, maladies, même des démissions, mais en ce qui concerne les démissions nous sommes rassurés, vous avez pris note. Ce sujet, vous l'avez dit, attire toute votre attention, mais il n'est pas trop tard. Il n'est pas trop tard pour revenir à une organisation qui remettrait l'humain au cœur des organisations du travail. Pour que l'entreprise se recentre vers sa mission de service public qui est de répondre aux besoins de la population tant pour le fret que pour le voyageur. Ce virage à 180° que nous appelons de nos vœux sera l'occasion de redonner du sens au travail. Il n'est pas trop tard pour mettre en place le projet CGT "Ensemble pour le fer", cela permettra de casser cette descente aux enfers que vivent les cheminots. C'est pour cela que les cheminots étaient plus de quinze

mille dans les rues de Paris le 4 juin parce qu'ils veulent d'autres choix et une autre SNCF ».
 Merci de votre attention.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Monsieur BONNESOEUR ? Alors Monsieur OZENNE.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : J'attendais une réaction de l'UNSA, c'est pour cela qu'on patientait sagement.

Déclaration

« À l'heure où nous n'avons pas signé ce pseudo accord sur la mise en place des SSCT sur sept territoires, le nombre d'agents subissant un accident de travail est fleuve. L'événement sûreté explose. En moyenne, certainement pas sur notre territoire, mais sur l'ensemble du GPF, un cheminot par semaine se suicide. C'est une période où vous choisissez de faire des fusions, de faire réorganisation sur réorganisation qui fait souffrir physiquement et psychologiquement les agents. Malheureusement, ceux-ci n'auront plus la proximité de membres CHSCT tels qu'ils pouvaient exister auparavant.

La délégation SUD-Rail craint le pire pour les cheminots. 2018, ça explose. En 2019, on s'attend au pire. Malheureusement, on ne voit rien venir actuellement de la part des directions pour y mettre un frein. Vous avez mis six mois pour un pseudo accord qui réduit à néant la proximité pour les agents. Vous jouez avec le feu. Nous n'avons pas signé justement par rapport à cela. On ne va pas attendre un an pour faire un retour d'expérience sur un règlement intérieur alors que dès à présent on sait que cela ne fonctionnera pas.

La délégation SUD-Rail est proche des agents, est proche du terrain. C'est cette proximité que vous essayez d'enlever. Vous avez face à vous à des militants engagés, ce n'est pas huit heures qu'on passera, ce n'est pas dix heures qu'on passera, ce sera peut-être quatorze heures ou seize heures sur le terrain, mais on sera présent face à vos néfastes projets qui font souffrir, et c'est de votre responsabilité. »

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur OZENNE ?

M. Pascal OZENNE (RS CFDT) : Monsieur le Président, déclaration de la CFDT sur les HSCT.

Déclaration

« Monsieur le Président, mesdames et messieurs,

C'est aujourd'hui l'heure des bilans. Cette réunion fait la part belle aux chiffres et statistiques en tous genres, et il est toujours intéressant et instructif d'étudier ces données lorsque ces dernières apportent un éclairage sur les défaillances ou les réussites de notre production. Toutefois, derrière cet examen neutre et anonyme, je tiens à rappeler que nous parlons de nos collègues, des êtres humains qui travaillent dur et dans des conditions régulièrement difficiles.

La délégation CFDT tient à rappeler en particulier que dans le domaine HSCT, les chiffres évoquent des agents qui dans certains cas sont blessés dans leur chair, dans leur âme,

voire dans le pire des cas disparus. Rappelons-nous que l'humain doit être au cœur de nos préoccupations.

Par ailleurs, en matière de statistique, il est bon de rappeler que le bilan des accidents du travail sur notre ZP NEN est largement perfectible. Selon la synthèse des bilans HSCT de notre ZP NEN, les trois principaux éléments matériels d'accident du travail sont les suivants :

- Accidents de plain-pied, 26 % des accidents du travail avec arrêt,
- Manipulation d'objets au cours du travail, 18 % des accidents du travail avec arrêt,
- Manutention manuelle des charges, 16 % des accidents du travail avec arrêt.

Pour réduire ces risques dans l'entreprise, les principales actions engagées par la ZP NEN sont : la mise en place d'une instance au niveau de chaque Infracôle visant à remettre en état les pistes et itinéraires ayant ou pouvant engendrer des accidents du travail, déploiement des règles qui sauvent, transformation managériale via la méthode Dupont de Nemours. Ces actions sont à saluer, mais aussi à tempérer. En effet, les accidents de plain-pied sont souvent directement liés à l'état général des pistes et itinéraires.

Or, selon les chiffres fournis à l'occasion de la réponse écrite à la question 92 de la CFDT pour le CSE ordinaire du 21 février dernier, nous déplorons un delta négatif de près de 50 000 h prévues au débroussaillage entre 2018 et 2019. Ceci sans compter que les instances ad hoc des Infracôles semblent s'occuper exclusivement des pistes ayant engendré des accidents du travail ou en préparation d'un gros chantier voie. Naturellement, cela met encore en lumière le manque cruel de moyens humains, et matériels dédiés à l'entretien du réseau.

Comme cela est décrié très régulièrement dans les instances représentatives, l'état de nos installations, et en particulier les pistes, est déplorable. Il est urgent de prendre à bras le corps ce travail difficile, mais nécessaire.

En ce qui concerne le déploiement des règles qui sauvent, il s'agit d'une campagne de sensibilisation qui a un certain mérite, mais dont les résultats concrets ne semblent pas infléchir la courbe des accidents du travail. En outre, la délégation CFDT sera attentive à la mise en œuvre à la méthode Dupont de Nemours. En effet, sans préjuger de la réussite de son application, nous attendons de voir si cette dernière infléchit de manière franche la courbe des accidents du travail. Cette méthode basée principalement sur la prise en compte individuelle du risque a fait ses preuves, mais nécessite un accompagnement au plus près du terrain. Notre délégation reste toutefois inquiète face au risque routier. Bien que ce dernier soit statistiquement plus faible que les trois autres items évoqués, il ne faudrait pas s'en détourner. L'augmentation des distances à parcourir entre le domicile et le travail ainsi qu'entre les brigades et les chantiers sans oublier les périmètres d'astreinte de tous les métiers accentue le risque routier de manière plus aiguë chaque année. Ceci combiné dans de nombreux cas au travail de nuit, et nous voilà avec une véritable bombe à retardement. Ainsi, alors que ce risque ne semble pas pris suffisamment en considération par notre direction, nous vous réitérons la demande d'une meilleure formation, notamment en centre spécialisé et pour le plus grand nombre d'agents, et surtout de tout mettre en œuvre pour réduire les distances parcourues en véhicule routier par nos collègues.

Dans tous les cas, la délégation CFDT soutient et salue toutes initiatives qui visent à améliorer significativement la sécurité de nos collègues. Nous resterons aussi vigilants à ce qu'aucun obstacle ne soit dressé devant un collègue victime d'accidents dans ses démarches de déclaration d'accident du travail. Ainsi, nous ne cautionnerons jamais les pratiques managériales qui visent à refuser une déclaration dans le but d'améliorer les statistiques d'une équipe. N'oublions pas que les entreprises sous-traitantes, nombreuses sur nos chantiers, représentent une part non négligeable des accidents du travail. La sécurité est l'affaire de tous. Elle doit être la priorité de chacun. En vous remerciant de votre écoute et pour vos réponses, la délégation CFDT. »

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Il y avait sous forme de déclaration un complément du côté UNSA, sinon j'ai deux autres prises de parole. Monsieur BONNESOEUR, puis Monsieur NEAU.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Ce sera une déclaration avec quelques questions.

Déclaration

Observations de la CGT par rapport à l'analyse de la politique sociale, les conditions de travail et de l'emploi de la zone de production Nord-Est – Normandie

« Le contexte pour les élus du CSE : le CSE ZP NEN est mis en place depuis le 1^{er} janvier 2019. Au 11 juin 2019, aucune commission et aucun CSSCT n'est mis en place. De plus, aucun RPX n'est mis en place dans les seize établissements de la zone de production Nord-Est — Normandie. Le président du CSE, Monsieur LARRIEU, a refusé la mise en place des mesures transitoires ce qui complique le travail des élus.

Remarques des élus CGT sur le rapport :

- *la direction de l'entreprise ne donne pas les informations. Soi-disant, elle est dans l'incapacité de les fournir pour un rapport pointu, précis de la réalité sociale de l'emploi et des conditions de travail des cheminots.*
- *Des difficultés dans l'obtention des informations dans le cadre des entretiens avec les acteurs RH qui étaient notamment dans l'impossibilité de répondre concernant les années antérieures à 2018.*
- *Des données transmises qui se sont avérées incomplètes en lien avec la création des nouveaux périmètres.*
- *Un flou général concernant la visibilité sur le calendrier des consultations, ce qui a contraint à adopter une méthode d'intervention pourtant très importante.*
- *Pour quelles raisons les documents demandés n'ont-ils pas été fournis ?*
- *Pourquoi l'entreprise ne transmet pas les extractions 2015, 2016, 2017 afin d'éclairer au mieux les élus sur l'évolution des effectifs ?*
- *Les élus CGT remarquent une baisse significative : effectifs disponibles en 2016 10 769, en 2017 10 547, en 2018 10717, soit un total de -47. Les effectifs réels 2016 11 202, 2017 10 998, 2018 10905, soit un total de -297.*

- *Le rapport s'appuie sur les principaux documents et indicateurs. Pourquoi la direction est-elle dans l'impossibilité de répondre concernant les années antérieures ? Pourquoi les données sont-elles incomplètes ? Des difficultés dans l'obtention d'informations dans le cadre des entretiens avec les acteurs RH qui étaient notamment dans l'impossibilité de répondre.*
- *À la croisée de toutes ces contraintes, la direction n'a pas été en mesure de fournir les extractions du personnel du périmètre de la ZP NEN sur les années antérieures à 2018. Il a fallu utiliser des données obtenues dans le cadre d'expertises antérieures des CE Maintenance et Travaux, et Circulation. Toutefois, ces bases n'étant pas homogènes, une mise de côté de certains axes de travail non négligeables n'est pas acceptable. Un bilan doit être honnête, sincère et fiable pour la CGT.*
- *Pourquoi ces éléments manquent-ils ?*
- *Que fait la direction de la zone de production pour fournir les éléments demandés ?*
- *Sur la formation, pas d'historique, et seulement une analyse d'un bilan de formation 2018. Pourquoi les années antérieures sont-elles absentes ? Pourquoi un historique complet n'est-il pas possible ? Où sont les bilans antérieurs sur la zone de production NEN ?*
- *Sur les évolutions de carrière, il n'y a pas d'analyse à la maille des positions de rémunération comme prévu. L'analyse se limite aux qualifications et aux promotions. Pourquoi la direction n'a-t-elle pas fourni les documents nécessaires à une analyse fine et précise ?*
- *Les difficultés financières de SNCF Réseau en partie causées par le coût de sa dette et le faible soutien public, un contexte qui structure la politique sociale, des engagements de l'État, du financement des investissements de l'infrastructure. Les subventions couvrent en moyenne 36 % des investissements. Entre 2010 et 2018, la dette est passée entre 2009 et 2018 de 30,4 milliards à 53,4 milliards de déficits.*

Pour la CGT, les choix stratégiques faits par la direction et l'État stratège ne vont pas dans le bon sens :

- *abandon du réseau structurant, construction de lignes LGV sans financement pérenne, abandon de l'écotaxe. Pourtant, la CGT avec « Ensemble pour le fer » fait des propositions avec un projet viable et cohérent pour l'avenir du service public.*
- *Hausse de l'endettement de SNCF Réseau, hausse de 2,5 milliards par an en moyenne de 2010 à 2018. La maîtrise de la dette est ainsi l'enjeu central visé par les tutelles sur le ferroviaire depuis dix ans comme en témoigne la succession des mesures et rapports sur le sujet.*

Pour la CGT, les gains de productivité passent en partie par une hausse de la productivité du travail, et non par une dégradation des conditions de travail : économies sur la charge de personnel, les pas de maintenance qui évoluent, l'outillage qui devient obsolète, des locaux dégradés, la réduction des collectifs de travail, des parcours de plus en plus grands et une multitude d'autres exemples que nous ne pouvons pas développer ici. Ceci allant de pair avec la suppression de postes via l'actionnement de divers leviers de production.

En parallèle, une stratégie d'externalisation menée afin de flexibiliser les dépenses du GI qui jouent aussi un rôle majeur dans l'emploi et le travail. Passer du faire au faire faire, et surtout avec un surcoût de 10 % comparé à des cheminots à statut. Quid de l'économie réelle ? Les frais financiers qui pèsent sur les ressources du gestionnaire d'infrastructures 2 406 € versés par minute en 2018.

Pour la CGT, il est inadmissible qu'entre 2010 et 2018, 61 % des emprunts de SNCF Réseau servent à payer les intérêts de la dette. 39 % seulement servent à mener les travaux. La croissance de la dette des dernières années que cherchent à juguler les contrats de performance provient donc en partie du poids de la dette passée, et par de mauvais choix stratégiques de l'entreprise et de l'État comme la construction de nouvelles lignes LGV sans financement et l'abandon du train du quotidien ainsi que la déshumanisation des gares et des trains. Ce n'est pas la dette des cheminots, mais bien la dette de l'État et des choix économiques faits par la direction de l'entreprise. Ce n'est pas aux cheminots de payer les mauvais choix de la direction et de l'État stratège dans le tout TGV sans financement préalable.

La productivité prévue dans les contrats de performance se renforce. La SNCF s'engage à investir plus tout en dépensant moins, un impact direct sur l'emploi. Pour la CGT, tous les plans ou rapports successifs, contrats de performance 2017-2026 État et SNCF Réseau pour maîtriser l'endettement, SNCF Réseau s'engage à réaliser des gains de productivité pour un même volume d'activité. 935 millions d'économies sur les dépenses d'exploitation et 429 millions sur les dépenses d'investissement devront être dégagées d'ici 2026, version revue suite au budget 2018. Le rapport SPINETTA dit de faire 7 % de travaux en plus tout en réalisant 23 % d'économies supplémentaires, soit 160 millions de gains de productivité par an.

Le pacte ferroviaire, le président-directeur général de SNCF Réseau a estimé le 15 mai 2018 qu'il fallait rechercher 1,3 milliard d'efforts de productivité d'ici 2026, montant qui correspond aux préconisations SPINETTA, 160 millions par an. Sans aucun doute, les économies seront réalisées sur le dos des cheminots et des cheminotes, et des milliers d'emplois seront menacés. Ces différents rapports sont des exemples de la casse de l'emploi et de la volonté d'une sous-traitance toujours plus accrue. Ces objectifs de gains de productivité qui se sont accrus en contrepartie de la reprise de la dette par l'État ont un impact sur la politique sociale de l'entreprise, notamment sur l'emploi. Une partie des gains de productivité permet des réductions d'effectif, mais aussi une dégradation des conditions de vie des cheminots et cheminotes. La polycompétence est un exemple comme le rallongement des parcours.

Pour le budget 2019, ARAFER stipule que ces gains devront être exponentiels pour atteindre un niveau plus élevé que préconisait le rapport SPINETTA à horizon 2026, 300 millions par an, des gains de productivité additionnels sur les charges d'exploitation de l'ordre de 50 à 60 millions par an sont attendus. Donc, l'avenir des conditions de travail et de vie des cheminots et cheminotes ainsi que l'emploi sont véritablement menacés à moyen terme à l'horizon 2026. En parallèle, une stratégie d'externalisation qui va de pair avec un changement de modèle industriel modifie fortement le travail et l'emploi.

Pour la CGT, le groupe public ferroviaire veut changer le modèle industriel. Le GI souhaite passer du faire au faire faire, et se mue en gestionnaire de patrimoine industriel, AS et manager industriel.

Cela n'est nullement une bonne stratégie comme le rappelle la Cour des comptes. L'externalisation de la maintenance coûte 10 % plus cher. Ceci n'est qu'une posture libérale et dogmatique sans réelle vision à long terme et sans véritable stratégie économique et sociale pour le service public ferroviaire et les cheminots et cheminotes, car le but de la sous-traitance est de baisser la masse salariale et l'emploi, mais l'externalisation croissante pose de nouveaux enjeux :

- *le maintien des compétences,*
- *le déficit de pratique sur les opérations simples,*
- *manque de temps du personnel expérimenté pour diffuser les compétences, contrôle de la sous-traitance plus la hausse des travaux,*
- *l'augmentation de la coactivité,*
- *la complexification de l'organisation des chantiers,*
- *la multiplication des interfaces,*
- *la responsabilité de chantiers, etc.*

On note une hausse des effectifs de la sous-traitance multipliés par deux entre 2007 et 2017, soit 7 % par an. Plus des deux tiers des travaux sont aujourd'hui réalisés par la sous-traitance, 55 % de la sous-traitance est visée à terme sur la régénération. Quid de l'avenir des cheminots et cheminotes ?

Sur l'entretien aujourd'hui, les prestations d'entretien courantes sont externalisées à hauteur de 24 % (données de la Cour des comptes 2017), soit plus du double que l'année 2011. Sur l'ingénierie, Réseau indique se fixer comme objectif à atteindre 30 % d'externalisation pour la maintenance et 40 % pour l'ingénierie. Ceci est une attaque contre les cheminots et les cheminotes, et la CGT n'accompagnera pas ces orientations néfastes.

La CGT pose la question de l'avenir que l'entreprise prévoit pour les cheminots et cheminotes, car aujourd'hui un nombre croissant de missions est externalisé : sécurité du personnel, annonces, perchage, sécurité ferroviaire, agents d'accompagnement, TTX, etc. Intellectuellement, MAOE, études, voie, RVB, etc. SE, démontage, remontage des pédales, base arrière caténaire et CM1. Les métiers de SNCF Réseau ainsi en mutation afin d'atteindre des gains de productivité visés par les contrats de performance et mettre en œuvre l'externalisation débouchant sur d'importants enjeux de GPEC.

La CGT remarque que pour la maintenance et l'entretien courant pour les travaux, l'entreprise compte maintenir chez les agents un niveau de connaissance de l'infrastructure et une maîtrise technique des opérations permettant de superviser les entreprises extérieures. Cela ouvre sur de gros enjeux de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences via d'importants besoins en formation, notamment en vue de l'arrivée dans l'organisation de jeunes agents ayant par définition peu d'expérience et un niveau de connaissances moins poussé, et une réelle nécessité de maintien des compétences.

Quid de la fermeture des écoles ? Comment organiser et quel plan stratégique est mis en place ? La CGT rappelle que notre statut permet aujourd'hui une formation de qualité sur une carrière. Qu'en sera-t-il demain ?

L'actionnement des leviers de productivité passe par une refonte du processus et une diffusion de la digitalisation. Pour la CGT, le développement de la gestion de la maintenance assistée par ordinateur qui doit permettre à terme d'améliorer la description du patrimoine et de centraliser l'information pour une réduction à terme de la taille des équipes avec l'augmentation de la gestion administrative et l'accroissement de la technicité n'est pas une solution viable sans une vision très précise du besoin réel en personnel, et surtout en compétences. L'informatique ne remplacera jamais un agent de terrain bien formé et compétent grâce aux transmissions des savoirs et à une connaissance très pointue des parcours.

Pour la CGT, la réduction du volume d'heures allouées aux opérations d'entretien pour faire diminuer les heures dédiées via les programmes systèmes de production industrielle basés sur les grands principes du lean management n'est pas en adéquation avec de bonnes conditions. Le lean management poussé à l'extrême comme aujourd'hui conduira à des problèmes humains et à des RPS.

Pour la CGT, l'augmentation du travail de nuit, ou le mitage des interventions sont encore des attaques aux conditions de travail et de vie des cheminots et cheminotes. Pour rappel, l'OMS dans son rapport sur le travail interpelle sur les risques de la santé, infarctus, maladies chroniques, mais surtout sur une espérance de vie inférieure de huit ans pour les travailleurs de nuit comparée à ceux qui sont en travail de jour. Quid de la pénibilité ? Quelles mesures met en place l'entreprise pour pallier le risque pour les cheminots et cheminotes ?

Pour la CGT, la circulation n'y est nullement exempte de bouleversements en termes de métiers et de suppressions de personnel, méthode circulation, améliorer la productivité des équipes via l'optimisation de l'organisation, exemple optimisation de l'organisation dans les postes multiagents, mise en place de nouveaux régimes de travail, permet une réduction progressive des effectifs opérationnels.

La CCR permet une réduction des effectifs d'opérateurs circulation et engendre une modification de la structure des effectifs, hausse de la qualification élevée en lien avec l'informatisation croissante des postes, l'optimisation de l'offre d'ouverture des postes d'aiguilleurs réduit le nombre de postes ouverts opérationnels ou de l'amplitude de l'ouverture de celle-ci. Pour la CGT, un nombre important de postes de travail est menacé. Que compte faire l'entreprise dans la formation, le reclassement et l'accompagnement des cheminots ?

L'effort de régénération sur le réseau structurant s'intensifie et alimente la charge de travail tandis que la question de l'avenir du réseau capillaire continue de se poser. La CGT demande quel avenir pour le réseau de dessertes fines du territoire ?

Le projet de loi d'orientation des mobilités actuellement en navette parlementaire a provoqué un débat autour du transfert de la gestion des lignes 7 à 9. Déjà validé par le Sénat, ce transfert risque d'impacter à terme la politique sociale de SNCF Réseau. La réorganisation récente du GI, Nouvel'R, présentée par la suite aborde déjà le sujet. La charge de travail liée à l'activité travaux est conséquente et continue sa montée en puissance. Les ressources financières de SNCF Réseau sont toutefois allouées à la régénération du réseau structurant le plus circulé, laissant le financement de la rénovation du réseau capillaire, dessertes fines, aux AOT. Dans le cadre des discussions actuelles en cours sur LOM, le Sénat a proposé

une rupture dans le ferroviaire français, le transfert de la gestion du capillaire aux AOT. La CGT demande l'avenir des cheminots travaillant sur les lignes 7 à 9. Combien de cheminots cela représente-t-il en termes d'effectifs sur la zone ZN NEN ?

Le projet Nouvel'R du 12 février 2018 réalisé pour le compte de l'agence Maintenance et Travaux où le pôle performance, les expertises techniques suite à un arbitrage ou en vue de diagnostic des lignes 7 à 9 en particulier, et le cas échéant définir les mesures conservatoires, alimenter le processus DASS et de management sur les périmètres des lignes régionales et anticiper les réductions potentielles de capacité sur ces lignes itinérantes à la dégradation du réseau. Monsieur JEANTET, lettre du cheminot de septembre 2018 dit, « Besoin d'adapter la gestion en fonction du volume de circulation. On ne peut pas avoir la même stratégie pour les LGV et les lignes 7 à 9. Besoin d'adapter la gestion de 7 à 9 en fonction des spécificités, exemple Rennes — Saint-Malo et Abbeville — Le-Tréport ne peuvent pas être traitées de la même façon ». Pour la CGT, les projets de l'entreprise sont-ils la disparition des lignes 7 à 9 ou le transfert à la sous-traitance ? Quid d'un service public de proximité pour tous ?

La ZP Nord-Est — Normandie couvre 15 millions d'habitants en 2016, et 119 000 km² représentant à peu près 22 % de la population, et 21 % de la superficie de la France métropolitaine. Elle s'étend sur le périmètre de trois régions administratives : Normandie, Hauts-de-France et Grand Est. De fait, il existe donc une relative pluralité d'approches politiques du transfert ferroviaire au sein de la zone. Dans un contexte où comme déjà décrit les régions sont pressenties pour jouer un rôle de plus en plus important sur la gestion des lignes 7 à 9. Cinq villes détiennent le statut de métropole. Elles correspondent aux zones sur lesquelles la densité de la population est la plus forte : Rouen, Metz, Nancy, Strasbourg et Lille. La ZP NEN couvre un territoire vaste marqué par une relative hétérogénéité politique. Le périmètre couvre trois AOT et cinq métropoles, dont la démographie se répartit entre zones de population dense et en croissance versus le dépeuplement de certains territoires ruraux ou isolés. Ces déterminants de la politique ferroviaire sont à prendre en considération, notamment en matière d'avenir d'infrastructures.

La CGT demande quel avenir en termes d'équité de service public et de transport des populations situées dans les zones peu denses, l'avenir de l'infrastructure ferroviaire dans ces zones ? Quelle politique de transport ? Quelle stratégie est mise en œuvre par l'entreprise pour répondre aux besoins de transport et de mobilité des populations dans une zone de production structurée par la présence d'axes à grande vitesse, mais également composée de lignes capillaires isolées ? La CGT demande quel est l'avenir du réseau composé de nombreuses lignes peu circulées, lignes UIC 7 à 9 qui ne sont globalement pas très longues et relient des zones rurales aux principales villes du littoral normand ou aux frontières belges et allemandes. Quelle stratégie compte mettre en place l'entreprise pour ces lignes peu fréquentées ? Y a-t-il déjà des projets de fermeture de lignes, de gares, dans la zone de la ZP NEN ?

Une forte charge de travaux est à prévoir en 2019, notamment sur le réseau structurant et les lignes allant vers la région francilienne. La CGT demande si l'effectif disponible pour ces travaux est bien évalué en termes humains, et sur ces travaux quelle est la part de la sous-traitance. Quelle est l'avancée des travaux pour 2019 ? Y a-t-il des respects de cahiers des charges problématiques sur les chantiers ? Si oui, lesquels ? Où et par qui sont effectués ces travaux ?

L'évolution des effectifs de SNCF Réseau est à la croisée de l'ensemble de ces facteurs. Ils s'inscrivent en hausse sur la période 2015-2018 avec toutefois une stagnation en 2018. La CGT demande un point sur les embauches 2019, les effectifs réels à ce jour et par collège. Comme déjà indiqué la direction n'a pas été en mesure de fournir des extractions au périmètre ZP NEN 2018 sur les années 2017, 2016 et 2015. À partir de cette base de données reçue les années précédentes, il y a eu une obligation de prendre les mesures de Maintenance & Travaux, et Circulation. En revanche, le rapporteur n'a pas été en mesure d'identifier la direction ZP NEN créée cette année. Le périmètre ne prend donc pas en compte cet établissement. Les volumes d'effectifs entourés dans le tableau ci-dessous correspondent donc à ceux qui se dérouleront dans la suite de ce rapport.

La CGT remarque que le rapport a des incertitudes, car la direction est dans l'incapacité de fournir de simples extractions pour une information complète et sincère aux élus CSE de la ZP NEN.

La CGT remarque aussi un nombre significatif d'emplois perdus. Au total général, on est à -47 emplois, total, en dehors de la direction, on est à -153,3 emplois, et le total direction et nouveaux UO, on est à -300,2 emplois.

L'Infralog national a accueilli des agents de la direction Circulation en 2018. Une fois cette variation de périmètre gommée, le D affiche une baisse de 2,2 % contre 1,5 sans retrait. Ce recul des effectifs productifs est à lire au regard de la montée en puissance de l'externalisation, donc de l'emploi de prestataires orchestré en parallèle et en prenant en compte d'autre part la hausse globale du volume d'activité, chantiers de régénération en particulier. La CGT demande quelle est la trajectoire de la ZP NEN.

Les indicateurs d'analyse dans ce rapport doivent ainsi se lire à la vue de cette double contrainte et des leviers de production qu'actionne le GI pour y répondre. En toile de fond, l'externalisation structure également l'évolution des effectifs et de leur composition. La mutation du GI vers un modèle d'AS et de managers industriels en se recentrant sur les tâches à forte valeur ajoutée, et en externalisant de manière croissante les autres, et globalement structurantes pour la ZP NEN. Les effectifs réalisant les productions sont inscrits dans une tendance baissière tandis que les agents à qualification haute qui encadrent notamment les prestataires extérieurs sont de plus en plus nombreux.

La CGT demande quelle stratégie est mise en place par l'entreprise pour une montée en compétence des agents les moins formés et les moins qualifiés. La CGT demande les heures de formation par collège sur la ZP NEN.

La stagnation des effectifs des IP et des IL, repli sur la voie en partie compensée par la hausse de l'encadrement, recul sur les EIC, opérateurs circulation notamment. Le repli observé dans les Infrapôles est lié à une importante baisse de mouvements d'entrée, moins 20 %, et notamment des recrutements, -29 % auquel s'ajoutent des arrivées internes au sein du périmètre, et externes d'autres périmètres, ne permettent pas de compenser les différents départs de 2018. La CGT remarque une baisse importante de recrutements, 29 % sur les Infrapôles. L'entreprise attend-elle la mise en place de la réforme au 1^{er} janvier 2020 ou est-ce une tendance en devenir ?

La baisse significative des métiers de la voie dans les anciens établissements Maintenance & Travaux, -94,8 ED, soit 2,9 % de baisse entre 2016 et 2018, porte notamment sur les

Infralogs, -90,7 ED. Cette baisse touche le cœur de métier puisque ce sont les opérateurs-techniciens production voie qui portent principalement ce repli.

À l'inverse, toujours dans un contexte d'externalisation croissante de l'activité, les effectifs d'encadrement se sont renforcés, +60,5 ED. Et sur tous les métiers de l'encadrement, sauf ceux correspondant à la voie. Ce dernier point peut illustrer le fait que la spécialité est parmi la première à avoir été sous-traitée. De plus en plus, elle est externalisée avec des chantiers clés en main via des prestataires de service effectuant un panel de plus en plus d'opérations, dont certains poussent même l'encadrement. La CGT demande l'avenir des métiers de la voie face à une concurrence qui n'a pas les mêmes contraintes, utilisation de travailleurs détachés à bas coût et sans formation équivalente à un cheminot ou une cheminote. Les règles sociales toujours vues vers le bas ou vers le moins-disant sur la sécurité des travailleurs. Les cheminots n'ont pas de vision sur les chantiers clés en main, car ceux-ci sont fermés et exclusivement réservés aux prestataires. »

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur NEAU avait demandé la parole.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, Monsieur BONNESOEUR disait simplement qu'il terminait l'analyse et qu'il pourrait aller beaucoup plus loin s'il voulait. C'est ce qu'il disait.

M. Olivier MARTY (Président) : Je suivais en parallèle le rapport, donc effectivement. Monsieur NEAU avait demandé la parole.

M. Sébastien NEAU (CGT) : Non, c'était pour une demande ultérieure, je me suis empressé, je laisse la parole à notre Secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : S'il n'y a plus rien sur les conditions de travail. On passe au thème suivant.

M. Olivier MARTY (Président) : S'il n'y a pas d'autres prises de parole. Par rapport à la question du Secrétaire, il y a encore une intervention sur le thème précédent de Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Il n'a pas réussi à nous endormir. Par rapport à tous ces chiffres et l'explosion de tous les items, on aimerait bien vous entendre, Monsieur MARTY. Vous avez entendu le Cabinet DEGEST. Je pense que toutes les organisations syndicales sont intervenues. Outre le fait de répondre aux questions, que vous inspirent tous ces chiffres ? Les cheminots ne sont pas en confiance dans l'entreprise. On se rend compte que les chiffres sur leur état de santé sont très mauvais. C'est ce qu'avait un petit peu signalé au dernier CSE les différents médecins. Aujourd'hui, quelle analyse faites-vous ? Est-ce alarmant ? Trouvez-vous cela alarmant en tant que dirigeant de l'entreprise ? Cela vous fait-il réagir ?

M. Olivier MARTY (Président) : L'interrogation que vous portez sur les conditions de travail et la façon dont se sentent les cheminots attire notre attention, et sans se limiter à une analyse de chiffres. Des chiffres on exploite des tendances, c'est normal. On détecte des alertes quand il y en a, mais parfois cela va aussi dans le sens d'une amélioration. Donc, déjà le tableau qui serait de dire que tout se dégrade inexorablement année après année dans les indicateurs qui nous intéressent sur les conditions de travail au sens de l'analyse qui a été faite dans ce chapitre, y compris par l'expert, ne correspond pas à la réalité. Si on

est sur de grands ensembles, et comme le rapport remonte sur deux ans, on serait en train d'analyser 2016 comme étant juste l'année qui vient de se terminer plutôt que 2018, on serait peut-être sur d'autres constats en matière de valeur de chiffres. Cela a été rappelé tout à l'heure. Le résumé par les chiffres à l'appui d'un commentaire de dégradation générale, je n'y adhère pas, cela peut nous séparer dans l'analyse, mais il y a aussi des évolutions qui dans certains cas atténuent les chiffres qui pourraient être en alerte.

Cela ne nous dédouane pas du fait d'être dans une période d'évolution et de transformation. Un certain nombre de points ont aussi été soulevés sur le fait que dans notre environnement il pourrait y avoir des choses qui changent au-delà des choix internes de l'entreprise. On met bien sûr toute notre attention sur ce point. De manière plus ciblée dans le déploiement de nos politiques autour de la sécurité et de la santé des personnels, des campagnes se développent, de nouvelles méthodes que l'on souhaite mettre en œuvre pour une meilleure protection et une meilleure prévention. C'est ce qui se fait en particulier cette année avec le déploiement de méthodes autour de la transformation managériale avec l'appui de Dupont de Nemours. On en attend bien sûr des résultats étant donné que cela a fait ses preuves ailleurs. Il n'y a pas de raison de pouvoir être en écart par rapport à cela. On prend bien sûr appui sur ces méthodes pour l'ensemble des risques auxquels sont exposés les agents.

Dans les sujets autour aussi de l'absentéisme qui peut donner un indicateur, là aussi des choses évoluent parfois dans un sens, parfois dans l'autre. On n'est pas sur des choses systématiques. Il y a peut-être là un petit point d'analyse qui n'a pas encore été porté au débat, le glissement entre les absences très courtes, moins de trois jours, et celles de la tranche suivante, peut aussi être dues en partie au fait que la journée de carence a été réintroduite, et que parfois plutôt qu'hésiter à revenir alors qu'on n'est pas sûr d'être tout à fait remis, et de risquer un deuxième arrêt deux ou trois jours plus tard et de payer deux fois la journée de carence, on reste en arrêt maladie. C'est juste un constat. Je ne fais aucun commentaire étant donné que cette décision ne venait pas de la direction de l'entreprise, mais elle s'applique à nous. Ce sont quelques points sur lesquels je voulais revenir sur ce volet en particulier dans nos échanges.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Aujourd'hui, vous ne voulez pas parler de chiffres, mais sur certains établissements vous êtes bien content de mettre des panneaux lumineux pour indiquer depuis quand il n'y a pas eu d'accident du travail, et d'offrir une pizza aux agents avec des challenges pour dire qu'il faut continuer. Dans ce cas, si les chiffres ne veulent rien dire, et ces fameux panneaux lumineux qui par moment donnent accès à la voie publique, vous feriez de sacrées économies en les enlevant.

Ceci était par rapport aux chiffres. Vous parlez de la méthode de Dupont qui a fait ses preuves chez Total, il me semble. Après, vous parlez de l'accompagnement qui pourra être fait auprès des agents. Vous avez votre responsabilité, Monsieur MARTY. Vous croyez que cela nous fait plaisir de recevoir cinq à dix méls par jour d'accidents du travail de collègues qui, pour la plupart, cela a été dit tout à l'heure dans une déclaration, sont des accidents de plain-pied. Avez-vous été dernièrement sur un chantier voir un petit peu l'état des pistes ? Vous pourrez faire tous les accompagnements du monde, si les pistes sont pourries, elles resteront pourries et cela amènera des accidents du travail, Monsieur MARTY.

Quand des entreprises saccagent les pistes, et que derrière elles laissent des obstacles qui amènent des accidents du travail. Chacun a ses responsabilités, Monsieur MARTY. Auparavant, quand il y avait des travaux comme cela, les cheminots savaient remettre en

place les pistes. Aujourd'hui, tout le monde s'en fout. Il y a soi-disant des améliorations qui sont faites à la réception des travaux, descente d'escalier, etc. Personne ne vérifie, et c'est toujours aussi pourri.

L'accompagnement des agents, cibler les agents, les montrer du doigt, en disant, regardez les gestes qui sauvent, c'est bien beau tout cela, mais c'est de la responsabilité de l'employeur de mettre face aux agents de bonnes conditions de travail. Cela ne dépend que de vous, des moyens que vous voulez mettre en place, Monsieur MARTY, et ne pas toujours être sur la responsabilité de l'agent avec un meilleur accompagnement.

Ce n'est pas le tout de sortir des plaquettes. Ce n'est pas le tout de faire des affichages, de coller une affiche sur un mur pour dire, la prévention a été faite. Le tout est que vous mettiez les moyens nécessaires. C'est ce qu'on attend de vous. Au sujet des chiffres, ils sont très parlants et il y a un gros travail à faire. Cela va peut-être vous coûter cher, mais je pense que cela n'a pas de prix face à des accidents du travail.

M. Pascal OZENNE (RS CFDT) : Monsieur le Président, je voulais revenir sur un certain nombre de points pour lesquels nous n'avons pas eu de réponse, en particulier concernant les instances nouvellement mises en place dans les Infrapôles qui visent en particulier pour rebondir sur le propos de mon collègue à remettre en état les pistes. Je voulais en particulier connaître les moyens humains qui seront dédiés, et matériels, le temps aussi prévu pour ce travail. Dans quel délai, pourra-t-on espérer avoir des pistes en meilleur état en vue bien sûr de réduire significativement les accidents de plain-pied ?

Le deuxième point sur lequel je vous ai interpellé, mais on n'a pas de réponse concerne le risque routier. On passe souvent à côté de ce risque. Que pouvez-vous nous apporter comme information en vue d'améliorer le risque routier ? Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Je prends les interventions de Monsieur ROBERT et de Monsieur NEAU, et on répond.

M. Aurélien ROBERT (CGT) : Les chiffres concernant les accidents du travail et les arrêts maladie pourraient être encore plus élevés si on ne poussait pas les agents à minimiser parfois leur accident et à les cacher pour correspondre et réussir des pseudo challenges instaurés dans les établissements. Pour preuve, j'ai assisté moi-même à un accident du travail de nuit où l'agent a posteriori s'est fait tout de même opérer trois fois du doigt. La première chose qu'il a dite en s'étant coincé le doigt, « *Mince, je vais me faire engueuler par mes collègues on n'aura pas la tablette* ». Voilà ce que tous ces pseudo challenges que vous mettez en place, que les établissements mettent en place, créent au quotidien chez les cheminots. Ils ont même peur maintenant de la sanction ou du 7P1 qui pour l'agent est déjà une sanction quoi que vous en disiez, et la culture juste et équitable n'a pas démontré grand-chose mis à part amplifier cette peur.

M. Sébastien NEAU (CGT) : Monsieur le Président, juste une courte intervention. Vous relativisez l'accidentéisme par le fait de la réintroduction de la journée de carence. Je tenais d'abord à relativiser votre relativisme. Effectivement, au vu de la réintroduction des 160 jours glissants qui amènent à la demi-solde. Les agents savent compter. Ils font aussi attention à la durée de leurs arrêts de travail, ceci était important. Ensuite, j'avais une question sur ce goût pour les méthodes étrangères, ce tropisme. L'intervention de la méthode de Dupont de Nemours, multinationale pharmaceutique, je voulais savoir si vous aviez prévu avec la distribution d'antidépresseurs parce qu'il y a certaines réunions maquillage pour

l'encadrement ou distribution de bonbons, le vrai sujet dans l'entreprise a été relevé ici par certains élus, c'est l'augmentation, et surtout les suicides structurels. Quand on parle d'un suicide par semaine, d'abord ce n'est pas une affabulation. Je me souviens d'une brève dans le Canard enchaîné qui date de plusieurs années où Guillaume PÉPY qui est toujours président-directeur général de notre entreprise, cela va faire dix ans, disait, « *Tant qu'on n'en a pas plus que chez France Telecom, tout va bien* ». Je dis, dix ans plus tard, on compte les morts. On ne peut pas se satisfaire de dire qu'on a réintroduit la journée de carence et cela augmente les arrêts de travail. Ce genre de remarque, Monsieur le Président, n'est pas possible de la part d'un dirigeant de l'entreprise. Ensuite, c'est l'entreprise qui a réintroduit la journée de carence. Ce n'est pas nous. On y était opposé. Si vous écoutiez les élus, si vous écoutiez les agents, on n'en serait pas là. Merci.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : En parlant de challenge sécurité établissement, vous devez être au courant, ça se passe sur la ZP NEN, Monsieur MARTY, vous pouvez nous en donner les résultats. Parfois, vous ne savez pas de quoi je parle, c'est pour une amélioration durable de la sécurité du personnel, challenge qui dure du 17 septembre 2018 ou 17 mars 2019, donc cette année. Un cadeau pour chaque agent du secteur gagnant, 200 €. Dedans était repris le nombre d'accidents du travail avec arrêt. Pouvez-vous nous donner les résultats de qui a gagné ? Merci. Les chèques-cadeaux, c'est certainement vous qui avez dû les commander sur un tel challenge. Donc, vous savez certainement à qui ils ont été remis. Il est surprenant qu'on mette cela en œuvre alors que le président du CHSCT de l'époque disait que ces challenges étaient tout simplement interdits, Monsieur MARTY, mais ce n'est pas grave, quand cela reprendra sous une autre forme, on saura ressortir cette affiche et ce que vous mettez en place sur votre propre établissement, sur votre ZP NEN.

M. Olivier MARTY (Président) : Sur vos différentes interventions, la prévention en général est un cumul. Ce sont des actions qui portent à la fois sur des éléments matériels qui peuvent aussi passer par de l'investissement, des remises en état de l'outillage, tous les éléments matériels. Ce sont aussi des éléments qui sont sur la connaissance des risques et l'investissement de chacun, les gestes qui sauvent en font partie. C'est aussi de l'investissement qui porte sur la responsabilité managériale de l'encadrement, et le fait de savoir la porter et la déployer, c'est aussi quelque chose d'important. C'est dans l'esprit de ce qui se développe avec la méthode de Dupont de Nemours, une méthode de prise en compte de la sécurité qu'ils ont déployée et qu'ils proposent maintenant à titre de conseil indépendamment de leur métier d'origine. Cela a effectivement été déjà mis à l'épreuve avec réussite dans d'autres entreprises.

Sur la connaissance fine d'un sujet de challenge, je ne l'ai pas, et je n'ai pas de réponse à votre question. Ce sont des sujets qui ne se gèrent pas au niveau du siège de la ZP NEN, mais votre interpellation, je la prends à sa juste valeur, cela pose question d'entendre une telle interpellation.

M. Olivier MARTY (Président) : L'ensemble, et le fond, et même la forme. Je ne peux pas engager un débat aujourd'hui sans avoir eu un quelconque échange avec la direction de l'établissement concerné.

M. Olivier MARTY (Président) : J'ai entendu. Sur les chiffres, j'avais rebondi sur les chiffres sans cacher le fait qu'il peut y avoir des effets de vase communicant, je pensais notamment

à l'absentéisme de courte durée. Peut-être un mot, Marjorie, sur la partie prévention plus concrète qui avait été citée par Monsieur OZENNE.

Mme Marjorie BLANCHART : Pour revenir sur le risque routier que vous avez cité dans votre déclaration, il y a effectivement une politique qui est en place pilotée par la DSSR, c'est la car policy. L'objectif est de munir tous les véhicules de service maintenant d'un régulateur de vitesse, d'un détecteur de bande. On va également avoir en option le GPS, et à côté de cela il y a également les formations au risque routier. Je sais qu'on en avait déjà discuté la dernière fois. Il existe différents centres, le centre Centaure, on a Mobigreen également avec qui on peut travailler. Ces formations sont possibles. Il suffit de les anticiper de façon pluriannuelle pour prévoir le budget et ainsi envoyer régulièrement des agents en formation. C'est pour le risque routier. Également dans vos journées prévention ou sécurité selon la façon dont les établissements les appellent, normalement il y a une partie prévention qui peut se faire aussi sur le risque routier.

M. Olivier MARTY (Président) : On a Monsieur MUTEL, Monsieur PINOT et Monsieur ROBERT.

M. Jean-Marie MUTEL (CGT) : On était dans les challenges. Il y a un challenge routier, 340 millions de kilomètres par an sur les routes. Il y a quelque chose qu'on peut faire pour réduire les accidents, on peut faire moins de mobilités et arrivera peut-être à faire un petit moins de kilomètres, et on aura un petit peu moins d'accidents de voiture. Il est doté de 200 000 euros. Vous irez, c'est vous qui envoyez les méls. Ensuite, un challenge sur l'Infrapôle Normandie qui ne me plaît pas du tout. Ce challenge porte sur les accidents du travail, sur la sécurité. Vous avez différents critères. Il serait bien que tout le monde commence avec zéro point, mais ça va, il y en a un qui pourra avoir des points en plus. Après, il y a trois critères. Il y a différents objectifs. Il y a des points gagnés si on récupère les objectifs, et on peut gagner entre un et cinq points. Je vous fais grâce, cela dépend de la pertinence des actions bien sûr sinon ce n'est pas le rôle. Le quatrième critère est indépendant. Il porte sur les accidents du travail. On minore les points après. Il faut faire attention parce que si on a gagné dix points, il ne faut pas les perdre. L'accident du travail sans arrêt, c'est cinq points en moins si vous en avez un dans l'équipe. Un accident de travail avec arrêt, c'est dix points en moins, celui-là coûte cher. En revanche, on peut avoir des bonus. Si on n'a pas d'accident du travail avec arrêt pendant six mois, on a dix points. En revanche, on n'a que cinq points si on n'a pas d'accident de travail sans arrêt. À la fin, il y a un comité de décision qui se compose d'une cellule de prévention, du représentant des UO et du responsable innovation. Cela se passe en France, en Normandie, près de chez nous. On ne sait pas, il y a l'argent. Je ne sais pas combien... Quand on fait des choses comme cela, franchement, on ira en discuter avec notre DET. Si vous avez le temps, vous pouvez lui en dire un mot. Merci. Sinon on est toujours en droit d'alerte au Havre sur l'amiante, une petite remarque, mais on en reparlera jeudi, merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur PINOT et puis Monsieur ROBERT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : C'est justement sur les risques routiers. Il y a un RH qui est sorti, je ne l'ai plus en tête, le 640-969, qui parle aussi des véhicules personnels que l'on fait utiliser par les agents. Nous parler des véhicules de service, c'est bien beau, mais que faites-vous pour les véhicules personnels ? Achetez-vous une nouvelle voiture aux agents pour qu'ils aient toutes ces gammes de protection ? Non. Quand on limite le risque, il faut éviter le risque, donc éviter de devoir prendre sa voiture. C'est déjà la première chose.

Ensuite, quand on ne peut pas éviter ce risque, c'est de faire en sorte en effet d'avoir des véhicules en bon état. Avec votre pseudo règlement intérieur, vous allez m'expliquer comment vous allez faire parce qu'il y a un certain nombre de fusions d'établissement en cours, et on parle des risques routiers quand il y a des fusions d'établissement parce que cela engendre un éloignement. On va discuter de ces risques routiers. Faire une fusion pour faire l'économie d'un bâtiment, si derrière c'est pour faire exploser les kilomètres-voiture des DPX, assistants DPX, etc. je ne pense pas que l'on va vers la bonne direction des économies. Il va falloir en passer du temps en CSST bien que vous ne donniez pas de moyens. Je voudrais revenir aussi sur un phénomène actuel, on est sur la prévention des risques alcool et psychotrope. C'est bien beau. On a vu deux sortes d'affiches, une sur l'alcool et sur les drogues. Souvent, c'est le gros pétard. On aurait bien aimé voir une troisième affiche, les médicaments. Donc, mis à part de considérer les agents comme des alcooliques ou des drogués, si vous voulez vraiment faire de la prévention, il va peut-être falloir informer sur les risques au niveau des médicaments, et faire une notice pour que les agents puissent être dans toutes leurs capacités et tout savoir sur les risques engendrés par les médicaments et la façon de procéder pour ne pas se mettre en danger. La délégation SUD-Rail trouve désolant déjà ce nouveau RH qui est plus de la répression que de la prévention. C'est pour cette raison que nationalement cela n'a pas été signé, mais nous trouvons tout aussi désolant que sur les trois risques, vous n'en prenez que deux en considération. C'est méconnaître les agents.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur ROBERT ?

M. Aurélien ROBERT (CGT) : J'ai aussi d'autres pistes pour la sécurité routière, notamment équiper les véhicules de destinations cohérentes surtout pour les agents SE qui stationnent souvent aux abords de passage à niveau où le stationnement est difficile. On est souvent à cheval sur la route. Donc, une signalisation particulière permettrait d'éviter des accidents. Il y en a certainement un accident du travail qui aurait pu être évité, laisser dormir vos directeurs d'établissement.

M. Olivier MARTY (Président) : Vos interventions permettent d'alimenter le débat autour de la prévention. On le prend bien sûr comme tel. Le point particulier du sujet du danger des médicaments est réel. C'est important de le souligner. On sait ce qu'il en est parfois dans certaines enquêtes après accident sur l'influence de médicaments. Après, on est effectivement dans une appréciation du risque qui se regarde projet par projet et cas par cas. Certains d'entre vous l'ont évoqué. Je ne reviendrai pas sur des analyses spécifiques d'accidents qui se feront par ailleurs à partir du moment où on a quelque chose de potentiellement grave. Sur l'existence de challenges, j'ai déjà fait la réponse sur un autre cas. Je maintiens ma réponse. Cela mérite bien sûr un examen de notre part. Avez-vous d'autres interventions ? Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vous rappelle juste qu'il nous reste un quart d'heure de séance et il y a encore un thème à voir, mais vous pouvez parler, il n'y a pas de souci, on peut continuer.

M. Olivier MARTY (Président) : J'ai terminé. Je donnais quelques éléments face aux élus qui avaient repris la parole. Je vous propose de donner la parole à l'expert pour le volet suivant.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Mme Léa CADDET (Cabinet DEGEST CE) : concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du fait de la nature de l'activité des zones de production, il y a de nombreux métiers traditionnellement occupés par des hommes. Les femmes sont très largement minoritaires au sein de la zone de production Nord-Est — Normandie. Dans l'ensemble du périmètre, elles ne représentent que 9,2 % des effectifs malgré une lente féminisation de l'effectif depuis 2016 puisqu'elles ont augmenté de 0,7 %. Elles sont largement exclues des principales spécialités de la zone de production, notamment des établissements Infrapôles où elles ne sont que 6 %, et des établissements Infralogs où elles ne sont que 5 %. Elles sont largement cantonnées à des postes administratifs, mais aussi à des postes d'encadrement. C'est dans les EIC que le taux de féminisation est le plus important puisqu'elles représentent 15 % des effectifs.

Les femmes ne représentent que 2,4 % des opérateurs de production. Là, on compte autant les opérateurs de production voie, signalisation, énergie et mécanique, caténaire et télécom qui sont pourtant les principaux emplois repères des Infralogs et des Infrapôles. La part de femmes est en revanche plus importante dans les principaux métiers des EIC puisque 12,4 % des opérateurs circulation sont des femmes.

Nous notons en revanche dans notre rapport que les femmes sont très présentes dans les fonctions encadrantes, notamment chez les maîtrises et les cadres dans les qualifications E à H, et ce dans les différents établissements. Sur l'ensemble des femmes, 72 % de ces dernières se répartissent dans les qualifications D à H. Pour autant, les femmes sont tout de même quasi inexistantes chez les cadres supérieurs, il y a seulement une femme cadre supérieur sur l'ensemble du périmètre. Elles sont donc toujours très éloignées des très hautes fonctions, c'est quelque chose que l'on peut voir à la SNCF, mais aussi dans la société en général. Je vous laisse la parole.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur NEAU ?

M. Sébastien NEAU (CGT) : Monsieur le Président, une courte déclaration.

Déclaration

« L'objet de notre réunion est la consultation de notre nouvelle instance au sujet de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi sur le périmètre lui aussi nouveau de la ZP NEN. Vous n'êtes pas sans savoir que les bouleversements organisationnels ont singulièrement perturbé le cadre de cette consultation, et ce à plusieurs égards. D'une part la suppression des instances de représentation du personnel de proximité, DP, CHSCT, ce qui a eu pour effet de charger les ordres du jour de la seule instance qui a été conservée, le CSE.

En outre, le passage précipité à l'instance de représentation unique n'a pas permis de traiter les sujets qui nous occupent en commissions comme nous avons l'habitude de le faire. Cette organisation aujourd'hui jugée par les pouvoirs publics comme handicapante présentait pourtant l'avantage pour les représentants du personnel d'étudier avec précision les thématiques sur lesquelles nous sommes consultés.

Aujourd'hui, nous devons donner un avis sur un sujet aussi primordial que celui-ci sans avoir eu les moyens d'en connaître les tenants et les aboutissants de manière rigoureuse. Par ailleurs, la réorganisation Nouvel'R a redessiné le périmètre des IRP et y a rassemblé l'ensemble des métiers de production, M et T, et Circulation, au sein des zones de

production. De fait, le territoire de la ZP NEN couvre 21 % du territoire métropolitain et se situe sur le périmètre de trois régions administratives. Au vu de l'importance de ce périmètre et de l'enjeu majeur de maillage du réseau sur le territoire national et européen, notamment en ce qui concerne l'avenir des lignes UIC 7 à 9, nous sommes en droit de nous interroger sur la pertinence d'un tel périmètre. Comment allez-vous piloter une entité dont les donneurs d'ordre sont à ce point multiples et dont les positions qui relèvent du politique sont par nature hétérogènes ?

Néanmoins, le rapport remis par le Cabinet DEGEST CE pointe un certain nombre de résultats sur lesquels nous souhaitons rebondir. Le premier d'entre eux est la réduction de 1,5 % du nombre de cheminots entre 2016 et 2018 alors que l'activité de travaux ferroviaires n'a jamais été aussi intense. Nous remettons en cause la stratégie de l'entreprise d'externaliser les chantiers qui pourraient être confiés à des cheminots et ainsi maintenir une activité durable en interne. C'est nous qui détenons les compétences et les savoir-faire de gestion du patrimoine ferroviaire. Nous considérons que l'entreprise se tire une balle dans le pied en confiant à des entreprises extérieures des missions qu'elle a toujours su réaliser efficacement en interne : travaux, annonces, perchage, conduite de trains de travaux.

Au-delà de la seule analyse comptable, la direction n'a jamais su faire la preuve sur un plan économique de long terme que ce modèle fonctionnera bien et sera pertinent. Cette stratégie comporte en effet d'importants risques pour l'entreprise. Comment assurer le maintien des compétences et la connaissance de l'infrastructure alors que l'emploi est transféré à des sous-traitants ? Comment maintenir un niveau de sécurité suffisant dans ce cadre ? Comment contrôler les prestataires alors que nous sommes de moins en moins nombreux ? Ces questions sont centrales pour l'avenir du GPF.

De plus, cette tendance baissière des effectifs est vouée à perdurer par le recours de plus en plus croissant à de nouvelles technologies qui menacent l'emploi de nos collègues. Combien faudra-t-il d'accidents ferroviaires pour que vous compreniez que cette stratégie en plus de mettre en danger la pérennité des emplois des cheminots crée des situations dangereuses ?

Un deuxième point que nous lions néanmoins au premier, et que nous regrettons grandement est la réduction des effectifs sur les cœurs de métiers industriels et qui soulignent les risques mis en avant précédemment. On se rappelle pourtant qu'en Comité d'établissement M et T, la direction nous présentait la stratégie de sous-traitance comme devant permettre à SNCF Réseau de se recentrer sur son cœur de métier.

La maintenance et les travaux sur les voies relèvent pourtant de notre raison d'être. Or, nous constatons une réduction de 3,3 % des opérateurs de production voie sur les trois dernières années. Comment ne pas réagir en voyant l'entreprise se transformer à ce point en remettant en cause une telle base de connaissances et de compétences ? Les cheminots n'ont pas vocation à devenir de simples surveillants. Le changement culturel est d'autant plus mal vécu par de nombreux collègues que la coactivité génère des difficultés immenses sur le terrain de la gestion de la sous-traitance qui n'est pas simple. Le rapport DEGEST sur la sous-traitance réalisé par le Comité d'établissement M et T l'année dernière que nous tenons à votre disposition faisait remonter un nombre incalculable de difficultés sur le sujet.

Enfin, nous regrettons la baisse affichée des taux de promotion alors même que l'entreprise affiche une volonté de montée en technicité de ces métiers. Encore une fois, l'entreprise ne s'était-elle pas construite, notamment autour du principe de l'ascenseur professionnel ? Un cheminot doit pouvoir évoluer tout au long de sa carrière. Par conséquent, nous exprimons une inquiétude à propos de l'avenir de nos collègues les plus fragilisés. Qu'est-ce que l'entreprise prévoit pour les cheminots aux plus faibles qualifications ? Nous réclamons la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences cohérente et durable, et qui tient compte surtout de la volonté de chaque agent et qui permet leur émancipation.

Pour finir, nous regrettons le repli toujours plus important de l'effectif au statut, -3,5 % depuis 2016, que la dernière réforme ferroviaire de juin 2018 fait disparaître prochainement. Ce phénomène participe à la déstructuration programmée du GPF. Dans un contexte de lutte en faveur de l'environnement, et face à la nécessité de sauvegarder et de développer l'accessibilité aux territoires les plus enclavés, le train doit être le mode de transport privilégié. Nous regrettons que des stratégies court-termistes et induites par des logiques financières viennent brouiller cette évidence. Le sens de l'histoire est de favoriser le ferroviaire qui doit faire l'objet de politiques visant à en améliorer son attractivité et ses performances.

La CGT ne peut que donner un avis défavorable sur cette consultation et alerte la direction sur la politique d'entreprise mise en œuvre au détriment des agents SNCF et de leur santé morale et physique ». Merci, Monsieur le Président.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci, Monsieur NEAU. Monsieur THEVENARD BERGER ?

M. Benoît THEVENARD BERGER (UNSA-Ferroviaire) : Monsieur le Président, je vais faire une déclaration sur le rapport de situation comparée hommes femmes, et après si vous le voulez bien, je donnerai la parole à mon collègue qui conclura notre positionnement sur le bloc 3.

Déclaration

« L'UNSA-Ferroviaire constate un taux de féminisation de seulement 9,29 % avec une très légère progression du taux de féminisation chez les cadres et une stagnation en maîtrise ainsi qu'en exécution.

L'UNSA-Ferroviaire note bien une volonté de la direction d'augmenter le nombre de femmes salariées, et la volonté d'augmenter le nombre de managers opérationnels femmes avec des objectifs de résultats donnés.

Au sein de la zone de production Nord-Est — Normandie, les taux de femmes recrutées en exécution et maîtrise sont inférieurs au taux de candidatures féminines. Le taux de femmes recrutées en collège-cadre est de 37 % bien au-dessus de l'objectif de 27 % souhaité. Nous constatons que les directions métiers, Maintenance et Travaux, et Circulation se heurtent encore à un manque de candidates, et donc un enthousiasme insuffisant des femmes vis-à-vis de nos métiers. Les métiers sont intéressants, mais ce sont les horaires décalés, les astreintes compliquées à gérer avec de jeunes enfants, les déplacements demandés et l'absence de sanitaires sur les chantiers mobiles qui constituent un frein sérieux pour la qualité de vie au travail, notamment pour les femmes.

Nous constatons aussi que le port des tenues de haute visibilité constitue un problème pour de plus en plus de femmes. La tenue qui est pourtant un marqueur et pourrait être une fierté du métier peut constituer pour les femmes un frein en affectant leur image et leur confort. L'arrivée de tenues spécifiques rassurera peut-être un peu les femmes qui se plaignaient de devoir porter des tenues dans des tailles aux proportions inadaptées.

Sur l'accompagnement de la mixité, même si les agents de la ZP NEN ne sont pas spécialement sexistes, il reste encore beaucoup de pédagogie à faire pour expliquer que la société évolue, que le sexisme ordinaire ne peut plus être toléré, que certains affichages ou certains propos altèrent la dignité des femmes et constituent donc une forme de harcèlement moral. Nous vous demandons de donner des directives aux directeurs d'établissement pour que de la pédagogie soit faite. Il est important de réexpliquer ces sujets.

Concernant l'intégration de la parentalité, l'UNSA-Ferroviaire se réjouit de la sortie du guide des salariés-parents qui synthétise l'ensemble des mesures pratiques et financières d'accompagnement. Nous demandons qu'il soit distribué à tous les agents.

Sur la rémunération, nous notons toujours des écarts de salaire peu explicables faute d'avoir tous les effectifs par catégorie de rémunération, et faute d'avoir une vision précise sur les temps partiels toujours par catégorie de rémunération. Seulement 7 % des salariées à temps plein sont des femmes. C'est plus équilibré pour le taux à 80 %. Nous constatons que le télétravail, accord signé par l'UNSA, s'est développé en 2018. Ce point est positif et favorise l'égalité professionnelle. Le télétravail évite des trajets de plus en plus longs et fatigants. Il augmente la disponibilité pour la vie parentale et la performance professionnelle de ceux et celles qui le pratiquent.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, c'est bien l'accompagnement de la parentalité pour les hommes et les femmes ainsi que des conditions d'intégration et d'épanouissement améliorées qui permettront aux femmes de travailler en plus grand nombre dans nos métiers et d'y faire carrière. Nous rappelons que dans toutes les entreprises, la mixité contribue à la performance, car les femmes apportent une vision de l'entreprise différente, adaptée à la société et renouvelée. » Merci pour votre écoute.

Pour la conclusion, je passe la parole à mon collègue.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur CATIAU, et ensuite Madame LANTZ.

M. Bruno CATIAU (RS UNSA-Ferroviaire):

Déclaration

« Loin de moi d'être exhaustif dans mon intervention, je vais reprendre l'expression d'un cabinet d'expertise au CSE central qui cite la situation d'aujourd'hui où nous sommes dans un monde qui n'est pas tout à fait mort, mais également un monde qui n'est pas tout à fait né.

Pour les historiques du CE M et T, et Circulation, il y a quelques trois ans on se trouvait exactement dans la même configuration, c'est-à-dire à la charnière de ces deux mondes qui se télescopaient. On relève la difficulté rencontrée par le cabinet ici présent, DEGEST, qui

ne doit pas se renouveler, Monsieur le Président. Elle met en difficulté les élus de cette plénière.

J'évoquerai entre autres sur le bilan formation 2018 des zones d'ombre que nous avons évoquées dans l'une de nos interventions, l'envoi des encadrants à l'IFF de Rabat. La formation spécifique des encadrants par module, on exprimera évidemment nos plus vives réserves sur ce principe qui laisse préjuger surtout une dimension financière dans l'approche de la formation, ce qui va signifier également la place réelle des entretiens professionnels sur le plan qualitatif. Maurice à mes côtés m'avait soufflé, il a tenté de le dire, donc je vais essayer de le dire jusqu'au bout, la question de fond est de savoir quel est le taux de réalisation des formations dispensées après l'entretien professionnel. 26 % d'embauches d'alternants, je serais tenté de dire, seulement. C'est une richesse. C'est un vivier, et vous l'avez déjà évoqué en d'autres circonstances, l'entreprise SNCF se retrouve de plus en plus en concurrence avec d'autres entreprises qui proposent beaucoup mieux.

Quid de l'accompagnement également de l'agent juste à temps lors de sa mobilité fonctionnelle ? À force de réduire la formation socle, croyez-vous que les formations dispensées lors de cette mobilité soient au rendez-vous juste à temps ? Si je pose la question collégalement, je fais la réponse, non, vous risquez potentiellement de mettre en difficulté les agents, et en particulier les encadrants.

Entre autres sur le sujet CTMV, vous avez évoqué le sujet. Quid de sa promotion par voie interne par l'entreprise ? Nous savons pertinemment que la promotion CTMV est de plus en plus concurrencée délibérément par les attachés, et ceci relève d'une stratégie délibérée de l'entreprise.

Sur la partie absentéisme, oui, baisse de l'absentéisme de courte durée, moins de trois jours, augmentation de l'absentéisme long, on va parler des trente-et-un jours et plus. Il y a un rapport de la Sécurité sociale qui était mis en en avant il y a quelques semaines, et j'ai deux points de vigilance à mettre en avant sur deux Infrapôles, dont la moyenne d'âge de cinquante ans et plus atteint les 20 %, et même dépassent les 20 %. Notre rôle est de vous alerter. On sait pertinemment que le vieillissement des salariés conduit inévitablement à une augmentation de l'absentéisme. Nous sommes programmés pour vieillir, l'obsolescence.

Sur le sujet du risque routier, je regarde Marjorie. Je profite de la loi LOM, loi d'orientation sur les mobilités, qui a émis la possibilité d'introduire le forfait mobilité durable. C'est un terme un peu barbare. Il a pour but entre autres de faciliter le covoiturage. Je crois que cela a été dit par l'un des élus ici présents. Moins il y aura de cheminots sur les routes et surtout au volant, plus on réduira l'accidentologie.

J'espère, je souhaite que dans cette entreprise on pratique le forfait mobilité durable entre autres pour initier le covoiturage. Je rappelle également parce que Marjorie l'a évoqué le régulateur de vitesse qui pourrait constituer un facteur favorisant la baisse de l'accidentologie, je suis assez dubitatif. Il y a un grand constructeur suédois qui a instauré, après il a été généralisé sur d'autres marques, le système de détection des dangers, je trouverais plus opportun, non pas le régulateur de vitesse, mais le système de détection des dangers, système qui entre autres soit systématiquement intégré dans le catalogue tarif national.

Pour terminer sur l'égalité hommes femmes, ou femmes hommes, peu importe l'ordre, je rappelle, et je l'ai déjà dit en d'autres circonstances, l'égalité pro ne se décrète pas, elle se

construit. J'ai trop d'exemples qui prouvent que l'égalité est un discours. En termes d'actes, je dirais pudiquement, peut mieux faire.

Donc, inévitablement, et au vu des quelques chiffres qui nous ont été donnés, ils sont nombreux, nous voterons contre ce bilan social. » Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Madame LANTZ ?

Mme Caroline LANTZ (CFDT) : Je vais faire une déclaration sur le rapport hommes femmes, et je laisserai mon collègue, Emmanuel STIEGLER, conclure.

Déclaration

« Monsieur le Président, mesdames et messieurs,

Le rapport que vous nous présentez ne présente qu'une constatation que nous connaissons tous. Les femmes sont minoritaires dans le cœur des métiers de notre zone de production, et seulement 6 % du côté de la Circulation, et 5 % pour les Infrapôles et les Infralogs. Une progression est à noter cependant, mais celle-ci ne suffit pas à atteindre une parité.

La gent féminine est cependant plus que représentative au sein de postes administratifs et dans des qualifications plus élevées. Nous nous interrogeons sur le constat que nous devons en tirer. L'entreprise fait-elle assez pour attirer les jeunes femmes vers nos métiers techniques ? Lors des reclassements, nos postes sont-ils proposés ? Les brigades sont-elles équipées de sanitaires et tout le nécessaire destiné aux femmes ? Tous les postes disposent-ils des équipements nécessaires ?

La délégation CFDT ne peut qu'apprécier la nouvelle tenue haute visibilité adaptée à la morphologie féminine. Cette tenue qui a tout de même mis plus de cinq ans à être créée alors que nous vous avons alertés sur le sujet dès la création de cette tenue haute visibilité. En voilà un grand pas en avant pour permettre l'embauche des femmes. Cependant, la problématique des chaussures de sécurité ou des gants de petite taille reste d'actualité. Beaucoup de personnels de la gent féminine ne peuvent s'équiper d'équipements individuels de sécurité adaptés à elles.

En parallèle, la problématique de harcèlement ne doit pas être mise sous silence, au contraire. Nos collègues doivent avoir un soutien, des guides et de réelles prises de position de la direction pour les protéger. Nous ne comptons plus le nombre de cas où les femmes signalant des comportements inappropriés n'ont que la solution d'être mutées loin de leur domicile, sans parler de toutes celles qui gardent le silence de peur de représailles.

Pour finir, nous souhaitons attirer votre attention sur une problématique que beaucoup semblent ignorer ou taire. Les hommes sont isolés au sein des postes administratifs et peuvent parfois ressentir des pressions ou les mêmes problématiques que les femmes. »

La délégation CFDT

M. Olivier MARTY (Président) : Merci, Monsieur STIEGLER ?

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Ce matin, on vous avait mis en garde sur le fait que la journée était mal organisée. Cela se confirme. Cela fait une demi-heure qu'on nous presse

pour conclure la réunion alors qu'on avait encore plein de choses à dire, et le rapport DEGEST est certes très bien, mais il me semble qu'il manque un aspect sur la rémunération. Pourtant, c'est un sujet qui fait partie du bilan social. On a donc un petit mot sur la rémunération qui figure dans les documents que vous nous avez remis sur internet.

Déclaration

« La rémunération moyenne brute s'élève à 3 149 € en 2018 par agent en moyenne sur le périmètre de notre CSE contre 3 073 € en 2017, et 3 077 € en 2016, ce qui pour la CFDT est équivalent à zéro. Malgré des efforts pour les bas salaires à la suite de la négociation salariale l'année dernière et votre communication, le bilan prouve bien le contraire.

A contrario, les agents à la qualification H ont eu une augmentation moyenne de 3,31 %, et nous n'avons même pas les chiffres concernant les cadres supérieurs dans vos documents. Est-ce secret ?

La CFDT vous rappelle qu'elle revendique toujours des augmentations en somme uniformes avec la mise en place de gratifications allant jusqu'à 10 % des revenus annuels pour certains, et beaucoup plus pour d'autres. Cela fausse les statistiques et relativise de beaucoup le global de la masse salariale affichée surtout à destination des plus basses qualifications.

Pouvez-vous nous dire déjà aujourd'hui si oui ou non l'entreprise a l'intention ou fera un geste à destination des cheminots lors de la négociation du 26 juin ? » Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur PINOT ?

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Pour le tour de table, je ne sais pas comment vous vous y êtes pris, Monsieur MARTY, je ne sais pas si c'est dans le sens où vous avez eu les arrivées des signatures sur le règlement intérieur, ou alors si c'est sur le respect de leur représentativité sur la ZP NEN, mais il semblerait que nous ayez fait passer un tour.

M. Olivier MARTY (Président) : Désolé, Monsieur PINOT. Je n'avais pas pris le fil strict de la représentativité comme cela a été aussi parfois le cas dans d'autres fins de débat aujourd'hui. Allez-y.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Ce qu'on peut reprocher sur la mixité, si vous voulez que ça fonctionne, a priori il y a au niveau des établissements des relais mixité, mais sincèrement aucun agent n'est au courant. Si on veut faire connaître, il n'y a pas que des affiches alcool ou de gros pétards affichés dans les postes de travail, mais peut-être aussi des actions sur la mixité.

On ne va pas applaudir. Attendre 2020 pour que les agents femmes aient enfin des habits avec une coupe femme, ce n'est pas un exploit. Il serait temps. Sur les postes à responsabilité, Monsieur MARTY, vous savez comment cela se passe. Dès qu'il y a des agents qui veulent postuler à des postes de responsabilité, on leur dit, tu es à 80 %, si tu veux ce poste à responsabilité, il va falloir que tu repasses à 100 %. Donc, cela oblige l'agent souvent maman de faire un choix entre le professionnel et le choix avec une partie famille. Vous ne pouvez pas ignorer ces situations, vous êtes largement au courant puisque de toute façon c'est marqué dans les offres de poste où l'agent doit être à 100 % au travail. Déjà, il

faudrait retirer ces mentions et autoriser pour l'accès à des qualifications plus hautes que les agents puissent être à temps partiel. Cela changerait certainement certaines choses.

Sur les conditions de travail, c'est une vraie misère. Il faut vraiment avoir le moral. On a de la chance dans les postes d'aiguillage d'avoir autant de femmes parce que les deux genres sont obligés de se partager les vestiaires, ils sont obligés de se partager les toilettes, mais même cela au niveau du Code du travail vous n'êtes même pas capables de le respecter. Il y a peut-être des bases à reprendre. Le Code du travail à respecter, une meilleure publicité sur nos métiers, et on deviendra peut-être attractif pour la partie. On regrette aussi très largement de n'avoir aucune indication sur les salaires. On aimerait avoir un explicatif sur le sujet. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : S'il n'y a plus d'autres débats, on peut passer à la consultation, mais je voudrais tout de même que DEGEST réponde à la question qui a été posée sur le manque par rapport aux salaires.

M. Olivier MARTY (Président) : Tout à fait, cela a été évoqué par certains.

M. David BERAN (Cabinet DEGEST CE) : Effectivement, par rapport aux salaires, les seuls éléments qu'on avait à disposition étaient les éléments du bilan social qui ne sont pas du tout détaillés par métier, pas du tout détaillés par établissement. Ce sont des moyennes, et par ancienneté également, mais on avait demandé dans la liste de documents des éléments de rémunération, notamment que sur les extractions du fichier du personnel soient renseignées les positions de rémunération de chaque agent, ce qui nous aurait permis de faire une étude plus poussée sur cette thématique, mais encore une fois on n'a pas eu les éléments.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On peut constater par rapport à ce qui a été dit que vous êtes très mauvais, Monsieur le Président, pour tout ce qui nous a été demandé, vous avez répondu partiellement. Je regrette le déroulé parce qu'on a perdu énormément de temps ce matin avec un problème logistique dû à la direction. Aujourd'hui, je regrette aussi d'être consulté sur un projet aussi important, en tout cas une consultation aussi importante, sans que vous n'ayez pris la mesure des choses. Je pense que vous avez comblé vos obligations avec un minimum d'informations, et aujourd'hui cela ne permet pas de débattre sur des éléments précis, et c'est bien dommageable. Depuis que la loi REBSAMEN oblige de faire le bloc 3, je pense que c'est la séance la plus médiocre que j'ai pu connaître en matière de manque d'information de la part de la direction. C'est du jamais vu. Je vous invite à aller revoir un petit peu les informations qui ont été données sur les CE nationaux de Circulation et de Maintenance et Travaux, je pense que c'était tout de même un peu plus respectueux pour les élus. C'est ce que je voulais vous dire. On a déjà dépassé un petit peu le temps sur notre séance. S'il n'y a pas d'autres débats, s'il n'y a pas d'autres prises de parole, je vous demanderai de passer au vote sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur STIEGLER ?

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Ce n'est pas un reproche que je faisais à DEGEST. DEGEST a un document d'aide, mais il y a aussi les documents de l'entreprise. On a analysé les documents de l'entreprise. Je regrette une énième fois que l'on soit pressé parce

qu'on n'arrive pas à aller au fond des choses, et ce n'est pas normal. Sur la rémunération, il n'y a pas de débat. Sur le changement de qualification par exemple, on a une diminution. On en avait 940 l'année dernière, on en a 1 057 cette année. On n'en discute pas. On ne sait pas pourquoi. On n'a pas de réponse. S'il faut passer au vote, on va passer au vote, mais la délégation CFDT pour toutes les raisons qu'on a évoquées dans l'ensemble de nos déclarations votera contre le bilan social 2018, et s'il n'y a pas de dialogue social, qu'on ne soit pas d'accord, c'est un fait, mais au moins qu'on puisse discuter et comprendre l'ensemble des aspects du bilan social, cela n'a pas été le cas aujourd'hui. On le regrette fortement. La délégation CFDT votera contre le bilan social.

M. Olivier MARTY (Président) : Je redis juste en un mot mon propos du début de séance où dans une configuration où la même consultation l'année prochaine pourra bénéficier des travaux des commissions, y compris avec des sujets portés à l'avance et qu'on puisse travailler. La séance plénière amenant à la consultation n'aura bien sûr pas la même configuration que celle que l'on a connue aujourd'hui. Y a-t-il encore une prise de parole avant la mise aux voix ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Vous racontez des bêtises parce que, avec ou sans commission, si vous ne fournissez pas les éléments, ce sera pareil.

M. Olivier MARTY (Président) : J'avais aussi bien noté le sujet sur la nature des éléments et leur fourniture, mais je fais tout de même cette remarque sur le fonctionnement et par rapport à des sollicitations amenées aujourd'hui et sur lesquelles sans préparation on n'avait pas forcément toutes les réponses.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vous rappelle surtout que les commissions évitent peut-être de faire un CSE extraordinaire sur toute une journée puisque ce sont les commissions qui font le travail, mais c'est toujours pareil, si les commissions ont le même rapport et aucun élément dedans, cela ne va pas plus avancer l'année prochaine.

M. Olivier MARTY (Président) : C'est bien noté. Monsieur PINOT ?

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Le débat sur la mixité reflète vos chiffres. On est pressé. Il faut en finir. Finissons-en, mais ne soyez pas surpris de ces chiffres. C'est exactement à l'image de cette séance, mixité égale dix minutes, point barre. On vous a posé des questions, vous nous répondrez un autre jour. Allez, on passe au vote et puis on s'en va. Vous serez tranquille, votre journée est faite, et vous aurez rempli votre mission, Monsieur MARTY, mais vous n'avez aucunement répondu à certaines des questions sur la mixité.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Ce qu'on va faire simplement, Monsieur le Président, puisqu'il y a un certain nombre d'élus ici qui regrettent qu'il n'y ait pas l'information nécessaire. Je vous propose de continuer les débats à la plénière du 18, et de voter à ce moment-là.

M. Olivier MARTY (Président) : La plénière du 18 est prévue...

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Pardon, du 13, je suis déjà une semaine après.

M. Olivier MARTY (Président) : D'accord, je ne faisais pas le lien avec la plénière du 18. On peut boucler les débats à la plénière du 13 et avoir l'expression de l'avis des élus sur la politique sociale.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Donc, nous suspendons cette séance, et elle reprendra le 13.

M. Olivier MARTY (Président) : Le 13, c'est la séance ordinaire. Donc, cette séance se clôture à cette heure-ci. Le 13, on est bien sûr sur la plénière ordinaire, mais on convient, comme je viens de le dire que vous donnerez votre avis après une fin de débat sur la politique sociale. Avant qu'on se sépare, je vous dis juste un mot, on va vous distribuer, et on le fera aussi passer par voie électronique deux courriers de la zone de production, un courrier sur un rappel à la vigilance de l'encadrement sur des incidents SE, et un courrier sur le rappel de la nécessité de respecter des délais rapides pour mettre l'information des accidents du travail à disposition des élus.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : C'est une sage décision, Monsieur le Président.

M. Olivier MARTY (Président) : Sur ce, je vous souhaite une bonne soirée.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je vous demande de clôturer la séance.

M. Olivier MARTY (Président) : Nous clôturons la séance. Merci à vous.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Merci.

La séance est levée à 18h21