



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

Procès-verbal n° 29

Réunion plénière extraordinaire du 21 octobre 2019

La direction était représentée par M. Olivier MARTY et M. Arnaud AUBERT.
Intervenants : M. Christophe BUREL.

Représentants titulaires du personnel du collège exécution :

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

Représentants titulaires du personnel du collège maîtrise :

M.	ACHOUB	Christophe	CGT	IP Lorraine	Présent
M ^{me}	GUILHERME	Isabelle	CGT	ILOG NPDC	Absente
M.	NEAU	Sébastien	CGT	EIC LORCA	Absent
M.	MUTEL	Jean-Marie	CGT	IP Normandie	Absent
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
M ^{me}	MELONI	Delizia	UNSA-Ferroviaire	EIC HDF	Présente
M.	NOËL	Maurice	UNSA-Ferroviaire	IP Rhénan	Présent
M.	BERTRAND	Pierre	UNSA-Ferroviaire	IP Lorraine	Absent
M.	DURIEZ	Éric	SUD-Rail	INE	Présent
M ^{me}	MORVAN	Céline	SUD-Rail	EIC HDF	Présente
M.	SEGATTO	Manuel	SUD-Rail	EIC HDF	Présent
M.	STIEGLER	Emmanuel	CFDT	EIC ALSACE	Présent

Représentants titulaires du personnel du collège cadre :

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

Représentants suppléants du personnel du collège exécution :

M ^{me}	DEQUEANT	Faustine	CGT	EIC NMD	Présente
M.	WAVELET	Sylvain	CGT	IP NPDC	Présent
M.	DOUCET	Denis	CGT	ILOG Lorraine	Non convoqué
M.	FLAUW	Ulrich	CGT	INE	Non convoqué
M.	LOISEL	Anthony	CGT	IP Rhénan	Non convoqué
M.	PIERRE	Steve	CGT	IEE	Présent
M.	MERLIN	Vincent	CGT	IP NPDC	Non convoqué
M.	CERVELLIN	Gilles	CGT	ILOG Lorraine	Non convoqué
M.	NOYELLE	Jean-Philippe	CGT	EIC HDF	Non convoqué
M.	HUVE	Julien	CGT	IP Normandie	Non convoqué
M ^{me}	HERRMANN	Valérie	UNSA-Ferroviaire	IP Rhénan	Non convoquée
M.	BAETENS	Ludovic	SUD-Rail	ILOG National	Non convoqué
M ^{me}	COEPLET	Amélie	SUD-Rail	EIC LORCA	Non convoquée

M.	RUBY	Alan	SUD-Rail	IP Normandie	Non convoqué
M.	CANTREL	Guillaume	CFDT	EIC ALSACE	Non convoqué

Représentants suppléants du personnel du collège maîtrise :

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

Représentants suppléants du personnel du collège cadre :

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

Représentants syndicaux :

M.	SENS	Dominique	CGT	IP NPDC	Excusé
M.	GENEAU	Pierre	SUD-Rail	ILOG NPDC	Présent
M.	ROCHER	Fabrice	CFDT	EIC LORCA	Présente
M.	CATIAU	Bruno	UNSA	EIC HDF	Présent

Réunion extraordinaire du 21 octobre 2019
--

A – INFORMATION AVANT CONSULTATION SUR LE PROJET DE CREATION DE L'UO
ARTOIS-HAINAUT - EIC HDF _____ 6

La séance est ouverte à 14 h 34.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : On peut ouvrir la séance, Monsieur le Président.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci Monsieur le Secrétaire. J'ouvre notre séance de CSE qui est aujourd'hui consacrée à un unique point qui est l'information avant consultation sur le projet de création de l'UO Artois-Hainaut EIC Hauts-de-France pour lequel nous avons le directeur d'établissement, Christophe BUREL, comme assesseur. Ce début d'après-midi est un peu particulier du fait d'un accident de personne sur la ligne à grande vitesse Nord, ce qui a déjà conduit à retarder le démarrage et qui conduit aussi à avoir, du côté des délégations, une composition qui peut être incomplète. Certains pourront nous rejoindre en cours de séance. Avec cette précision, je donne la parole à Monsieur le Secrétaire et on aura aussi le tour des suppléants à faire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Dans un premier temps, j'excuse Monsieur SENS qui ne sera pas présent vis-à-vis de ce qui est arrivé et donc la délégation CGT ne sera pas pourvue de RS lors de cette séance plénière. On a d'autres élus qui vont arriver, qui ont pris juste le train derrière et qui vont arriver sur les coups de 15h. Sur les suppléants, nous avons Monsieur Steve PIERRE, Monsieur REPILLET en plus des élus titulaires qui sont présents au moment où je vous parle. Je voulais juste ajouter une petite précision. Effectivement cette réunion qui a été, il faut rappeler l'historique, retirée de l'ordre du jour du mois de septembre par vos services, du moins par le Président puisque c'est lui qui a retiré ce point. Il a voulu le remettre en plénière extraordinaire sur la journée du 22. On n'est pas tombés d'accord, c'est donc pour ça qu'on se retrouve au 21 après-midi et je vous ai interpellé, vous et le Président ce matin, car j'étais étonné que vous présidiez cette réunion puisqu'il m'avait laissé entendre qu'il proposait cette date parce qu'il voulait être présent. Il m'a renvoyé un message en disant que soit il s'est mal exprimé, soit j'ai mal compris. Je lui ai répondu en disant qu'il s'était sans doute mal exprimé. Donc on en viendra lors de la plénière, on a un certain nombre de choses à dire. En tout cas, j'ai des choses à dire par rapport à ça, par rapport aux inspections trimestrielles, etc. Pour les problèmes de fonctionnement, j'en parlerai lors de la plénière normale, c'est-à-dire après-demain.

M. Olivier MARTY (Président) : Entendu. Pour ce qui est des suppléants du côté de l'UNSA ?

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : Parmi nos titulaires, excusés absents excusés Messieurs Pierre BERTRAND, Régis HAWOLLE, Laurent DAIME remplacés respectivement par Sébastien COLLOTTE, Gaël HALAS, Sébastien CAILLE. La délégation UNSA-Ferroviaire est complète, on a de la chance.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Pour ce qui est de SUD-Rail Monsieur GENEAU ?

M. Pierre GENEAU (SUD-Rail) : Nous sommes complets.

M. Olivier MARTY (Président) : Et pour la CFDT Monsieur ROCHER ?

M. Fabrice ROCHER (CFDT) : La délégation CFDT est au complet.

M. Olivier MARTY (Président) : Avec vous-même qui remplacez Monsieur OZENNE comme RS.

M. Fabrice ROCHER (CFDT) : Tout à fait.

À - INFORMATION AVANT CONSULTATION SUR LE PROJET DE CREATION DE L'UO ARTOIS-HAINAUT - EIC HDF

M. Olivier MARTY (Président) : On va aborder le sujet de notre ordre du jour en information. Je vous propose un petit exposé du directeur d'établissement sur les attendus et l'essentiel de ce dossier avant bien sûr de vous donner la parole pour les échanges et les débats.

M. Christophe BUREL : Bonjour à tous. Je vais prendre de manière synthétique le dossier qui vous a été remis et après bien sûr j'essayerais de répondre au mieux à toutes les questions qui vont être posées. Ce qui me semble important concernant ce dossier création d'une UO dont le siège serait à Valenciennes, c'est le pourquoi. Le pourquoi est qu'aujourd'hui on a deux UO de taille réduite, l'UO Artois et l'UO Hainaut, moins de 150 agents. Ce qui fait qu'aujourd'hui on a des structures d'UO qui ne permettent pas de répondre au mieux aux ambitions de l'entreprise. J'entends par là les grands projets que sont PRISME, H00, Robustesse et First. Le deuxième point est que le taux de structure augmente au fur et à mesure que des réorganisations ont été faites sur le terrain, donc il est normal à un moment donné que les structures contribuent à l'effort de productivité. Donc ce projet consiste en la création de l'UO Valenciennes avec l'objectif de retrouver davantage d'efficience dans le fonctionnement de l'UO tout en maîtrisant les coûts de structure. Donc concrètement, on rassemble les services d'appui, ce qui permet d'une part de faire de la productivité et ensuite on redéploie une partie de cette productivité, ce qui doit permettre de mieux fonctionner en recentrant les postes sur leurs cœurs de missions. En page 3, vous avez la description de l'organisation actuelle avec les deux UO dans leurs périmètres géographiques d'aujourd'hui : 143 postes sur l'UO Artois et 155 sur l'UO Hainaut. Ensuite, en pages 4 et 5, la description de la structure d'UO actuelle. Vous remarquerez qu'on a un RDUO qui cumule les missions d'adjoint sécurité et d'adjoint production. Je vous invite à passer directement à la page 7 qui montre la future organisation envisagée. L'objectif, comme je l'ai indiqué, est d'avoir des missions mieux périmétrées, donc un adjoint sécurité dédié, un adjoint production dédié, une cellule QVT puisque cela correspond à une ambition sur l'établissement lorsqu'il est possible de créer ce type de cellule qui a pour but de suivre tout ce qui est menus travaux, d'améliorer les conditions de travail, de travailler sur les processus et quelque part d'alléger la charge de travail des dirigeants de proximité sur cette part, et une cellule RH. Donc, on est vraiment dans une logique par métier avec des missions dédiées et recentrées sur des métiers bien particuliers, bien spécifiques. En rassemblant toutes ces personnes au sein des différents pôles d'appui, on cherche à retrouver de la souplesse dans la manière de piloter des projets. Je vais prendre un exemple. Aujourd'hui j'ai deux cellules MTE distinctes sur Artois-Hainaut, en cas de surcharge de travail sur l'une des deux UO, il n'est pas prévu que l'une assiste l'autre. Dans ce modèle-là, on maintient les effectifs sur la partie MTES et travaux, on peut en fonction des surcharges de travail affecter différemment les missions pour les réussir en temps et en heure et dans de bonnes conditions. En page 8, vous avez le bilan de cette évolution d'organisation. Donc dans les postes supprimés -8 : un dirigeant d'unité

opérationnelle, aujourd'hui on en a deux ; un poste d'assistante RH ; un poste d'opérateur de CPS ; un poste d'assistant logistique ; un poste de dirigeant MTES ; un poste de dirigeant BHL ; un poste d'assistant sécurité. Un poste de dirigeant MTES redéployé sur la cellule QVT pour prendre en charge tout ce qui est OP3800, les plans de prévention, les ICP, etc. Donc, ça vient en déduction de la charge de travail actuelle des MTES, donc c'est plutôt un transfert qui permet de vérifier les missions de chacun. Dans les créations, il y a deux postes dans la cellule QVT E et F, un adjoint de production dédié. Dans la cellule d'excellence opérationnelle, le qualif H qui correspond à une entité positionnée au sein du siège de l'établissement et qui a pour vocation d'assister toutes les UO dans la conduite du changement, dans le travail de simplification des processus que ce soit sur des thématiques sécurité ou production. En page 9, vous avez le descriptif du périmètre géographique de l'UO de Valenciennes qui correspond complètement à la juxtaposition des deux périmètres des deux UO actuelles. Je n'ai pas parlé des contraintes, mais il n'y a pas d'évolution d'organisation comme cela été décrit dans le dossier. La localisation de cette UO. Pourquoi Valenciennes ? Parce qu'en fait c'est une position centrale, c'est ce qui permet de faciliter les accès, c'est ce qui est le mieux desservi en termes de dessertes ferroviaires et donc assez naturellement on est venus à choisir ce site. On a identifié des locaux dans un bâtiment qui se trouve à proximité de la gare, à huit minutes à pied, même s'il y a un parking à côté de ce bâtiment. Le bâtiment vous l'avez en photo sur le document. On a préservé un plateau de 399 m² pour accueillir sur un même étage les 34 postes prévus au CO. Sur la construction de ce plan, il est encore un peu en évolution puisqu'on est suivis par un ergonome qui nous aide à trouver le meilleur point d'équilibre par rapport aux besoins de chacun et de manière à faciliter le fonctionnement de l'UO. Quelques ajustements sont en cours puisque l'ergonome est en train de travailler sur ce point. Au niveau de dispositif d'accompagnement du projet, il a fait l'objet de présentations dans les CHSCT des deux UO concernées en fin d'année dernière. Dans l'attente de la mise en place des représentants de proximité, une réunion s'est également tenue le 28 mai 2019 avec les organisations syndicales présentes sur l'établissement. Une présentation en CSSCT a été réalisée le 1^{er} octobre. Donc aujourd'hui on est en réunion d'information sachant qu'une nouvelle présentation est prévue en CSSCT le 5 novembre. Donc le dispositif d'accompagnement, l'ensemble des agents ont bénéficié des entretiens exploratoires et des entretiens d'orientation avec l'objectif d'anticiper au maximum l'accompagnement de chaque agent concerné. À date, un certain nombre de propositions ont été faites aux différents agents concernés par cette évolution d'organisation, accompagnées des devis mobilités. On a bien pris soin de porter sur chaque proposition de poste la mention « sous réserve de passage en IRP » pour respecter le fonctionnement de l'instance. Je vais peut-être m'arrêter là dans un premier temps.

M. Olivier MARTY (Président) : Alors, on va prendre des interventions. Monsieur PINOT, Monsieur STIEGLER, Monsieur CATIAU. Monsieur PINOT, allez-y.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Enfin on va pouvoir discuter sur ce dossier. On rappelle, ça faisait suite au fait que ça n'avait pas été abordé le 4 juillet en CSE vu les ordres du jour chargés. On voit encore celui à venir du 24. Monsieur le Président du jour, vous qui êtes en même temps en dehors de cette présidence RRH, je pense qu'il va falloir commencer à réfléchir à un autre fonctionnement ou alors cette ZP NEN est trop grande pour vous ou pour le fonctionnement tel qu'il est actuellement. En plus de ça aujourd'hui c'est réduit d'une heure,

on se demande vraiment si ce n'est pas fait exprès. Donc on a eu une présentation, on a regardé les différents dossiers forcément puisqu'en CHSCT, si on peut appeler ça des CHSCT, en termes d'informations quand on voit que sur un CHSCT extra il y avait sept lignes, vous m'excuserez, mais je pense qu'un tel dossier ça vaut un peu plus que sept lignes. Ensuite, en effet, vous nous avez reçus en organisations syndicales, mais je voulais savoir comment, par rapport à celles-ci, a été prise en compte la représentativité pour celles du 29 mai. Ça, c'est pour ce qui concerne les instances et après vous dites vouloir respecter les instances. Aujourd'hui on est en phase information, on découvre presque les dossiers, mais les agents ont été reçus en entretiens exploratoires et d'orientation. D'après vos dires, ils ont tous été reçus. Nous, on a un dossier selon lequel il n'y a que 31 agents sur 35 qui ont été reçus. Qu'est-ce qui fait cette différence entre ce qui est écrit et ce qui nous amène à travailler sur le dossier et que la présentation n'est plus la même ? Vous avez beaucoup parlé du MTES avec effectif stable. Il y avait 11,5, nous aujourd'hui on en compte neuf. Donc je ne sais pas si ça peut s'appeler effectif stable ou alors il y a deux personnes que l'on n'a pas comptées je ne sais pas où. Vous n'avez pas non plus expliqué dans le dossier tout ce qui est BA/CPS. La fusion oui, la fusion pour mieux travailler. Quels étaient les effectifs par adjoint au CPS ? Quels étaient les effectifs par assistant RH que vous supprimez ? Avant, après. Qui va récupérer quoi ? Quelles zones ? Quelle formation va y être importée ? Quand on enlève sur l'ensemble des deux zones deux agents, un opérateur CPS. Ils étaient deux, il n'en reste plus que trois. Qui récupère quoi ? Combien d'agents ? On ne sait pas. Après vous dites que ce sont de petites UO. Qu'est-ce qu'on appelle petites UO ? Qu'est-ce qu'on appelle grandes UO ? Est-ce qu'on a des moyennes nationales, puisque cette question se dirige vers le RH, enfin le président des deux séances. On aimerait bien comprendre un petit peu. Même pour l'avenir, qu'est-ce qui va pouvoir déterminer le fait qu'il va y avoir des fusions ou pas ? Parce que là on atteint une UO qui apparemment s'appelle UO Valenciennes. On ne le trouve nulle part comme terme, mais vous avez décidé de l'appeler UO Valenciennes. C'est un détail, mais ce serait bien qu'on sache comment s'appellent les différentes UO pour se mettre au goût du jour. Voilà, il y a beaucoup de questionnements.

Je reprends le document, car j'ai feuilleté assez rapidement votre programme, ce qui est normal, car on aurait dû l'avoir plus tôt. Le découpage des paramètres d'astreinte ne changerait pas ? Ce n'est pas une affirmation. Donc on aimerait à ce jour savoir si cela va changer ou pas. Quand c'est marqué comme ça, on pourrait croire que ça va quand même changer. On a parlé des différents opérateurs CPS qui auront une plus grande charge en étant moins nombreux, on voit que les qualifications restent les mêmes. Soit ils étaient surpayés et surqualifiés avant, ou alors ils vont être sous-qualifiés dans le futur. On aimerait bien vous entendre. Savoir également s'ils vont faire que de la pure CPS ou s'ils vont avoir d'autres tâches. Postes supprimés 8, postes supprimés 4. On aimerait bien savoir ce que sont les postes créés. Il n'y a pas de fiches de poste. Ce sont des calibrés, mais je pensais qu'un calibrage de poste était fait par rapport à une fiche de poste avec des choses à dire. Donc ce serait bien d'apporter aux élus ces fameuses fiches de poste pour savoir à quoi ressemble un petit peu ce qui est créé. Où seront-ils situés ? Nous voulons aussi savoir quand les ordres de poste vont sortir. On veut savoir aussi... sur le périmètre géographique, on recentre les deux UO sur Valenciennes. On aimerait connaître le nombre de réunions au sein d'UO qui comprend les assistants DPX, les DPX, etc. Vous dites que Valenciennes est le centre des deux UO et que ce n'est pas trop mal dans le choix, mais on ne sait pas, par rapport au risque routier, ce qui existait avant et le risque d'après. Est-ce que c'est diminué

ou augmenté ? On ne sait pas. Nous, cela aurait bien que l'on sache, par agent touché, ce qu'il faisait comme kilomètres avant et ce qu'il fera demain, un petit peu comme cela a pu être présenté en CSSCT par l'Infrapôle. Par agent, on savait ce qu'il faisait avant et ce que la nouvelle réorganisation lui apportait en termes de kilomètres. On veut savoir comment tout ce monde va se rendre en réunion d'UO, quand ils iront. Qu'est-ce qui va être privilégié ? On nous parle d'une accessibilité routière aux axes majeurs : A23, A2, A1. Pour ceux qui connaissent, on se dit que l'autoroute c'est 130 et que ça va être super rapide, mais vous savez très bien que ces trois axes sont littéralement encombrés surtout en plus sur des réunions qui vont être de jour, car je suppose que ces réunions ne sont pas faites de nuit. De jour, c'est saturation donc l'accessibilité routière... Donc voilà savoir un peu comment vous avez compté organiser tout ça. Il y a deux postes de travail réservés en termes de place au sein de la nouvelle UO pour des contrats d'alternance, combien sont-ils à l'heure actuelle ? Et combien vont rejoindre cette UO ? Est-ce qu'ils vont bénéficier du RH 910 ? Comment les choses se sont-elles passées en termes de contrat ? Vous parlez aussi de la sûreté, près de la gare de Valenciennes le bâtiment a l'air sûr ? Quelle étude a été faite sur le sujet ? Et par qui ? Comment va se passer l'acheminement des agents vers l'UO ? S'ils doivent venir en voiture, qu'est-ce qui est prévu pour se garer et se rendre à l'UO ? On sait très bien qu'on fait déplacer les agents pour certains motifs. Vous parlez aussi des besoins des postes de travail et les mètres carrés à louer en termes de surface. Quelle surface sera louée par agent au niveau de cette UO ? Vous dites qu'une présentation des plans aura lieu en CSSCT, à quelle date ? Car la mise en place prévue au 1^{er} janvier 2020 arrive assez rapidement. En CSSCT ce ne sont plus les CHSCT, vous savez en jouer, mais vous ne pouvez pas tout reporter non plus sur les CHSCT. Apparemment, dans ce projet, vous êtes le sponsor. Donc on voulait savoir quel financement vous avez apporté par rapport à ce projet. Quand vous dites respecter les instances, quand on nous informe d'un tel projet, il y a toujours une discussion et une possibilité pour finir, que suite à différents débats, un projet de réorganisation ne se fasse pas. Vous, ça reste du sûr. On a l'habitude avec vous en même temps. C'est le processus de construction de cette future organisation. Ce n'est pas le possible projet, vous passez à l'affirmatif. Ça vous fait peut-être sourire Monsieur MARTY, mais sincèrement quand on voit qu'on va augmenter les distances pour aller travailler, qu'on fait du -4, ça nous fait beaucoup moins sourire. Vous dites vouloir baisser les coûts de structures d'UO puisqu'apparemment le personnel serait un coût de structure. On ne le voyait pas de cette manière. C'est une façon de voir les choses. Le personnel est un coût de structure. Avec cette fusion, vous réduisez le coût de structure qui pour vous est du personnel d'UO, mais en même temps vous augmentez les coûts de structure de l'établissement. Il faut nous expliquer un petit peu où est la logique de baisser le coût de structure d'UO pour, en même temps, augmenter celui de l'établissement. Vous nous avez aussi parlé de QVT. On voudrait savoir quel est le budget alloué par UO en termes de QVT et aussi pour cette future UO si elle voit le jour. L'analyse des risques routiers avant et après, j'en ai déjà parlé tout à l'heure. Il ne faut pas oublier que le risque routier fait partie des nombreux accidents du travail, ce doit être la deuxième cause après les accidents de plain-pied. Donc on y porte une certaine attention. Pépy président sortant en avait fait un de ses chevaux de bataille. Mais mis à part casser des cheminots, on n'a pas vu beaucoup de choses à ce sujet avancer. On ne voit pas non plus dans la restructuration, mis à part sur le B, le personnel de nettoyage, de ménage. Ils sont au nombre de deux, des cheminotes BS25. On voudrait savoir comment leur travail va être organisé, s'ils vont devoir faire plusieurs sites, et si oui comment se font

leurs déplacements. Je pense qu'à leur niveau des choses vont être modifiées, donc on voudrait savoir comment vous avez prévu les choses. Vous dites que le risque routier fera l'objet d'un échange spécifique en CSSCT, mais nous voulons l'avoir en CSE. C'est l'instance où les choses se décident réellement. Comme je le disais tout à l'heure, ce ne sont plus les CHSCT d'avant et, à l'heure actuelle en point d'information, pourtant c'était tardif, vous auriez dit que vous nous le présentiez au plus tôt sans avoir l'ensemble des dossiers. Depuis le 4 juillet, je pense que vous avez continué à travailler sur le sujet. On est fin octobre, donc dans deux mois et neuf jours, on devrait voir cette UO. Il est assez surprenant qu'on ne nous présente pas, un jour d'information en CSE, l'analyse que vous avez pu faire en termes de risque routier. Cela étant, on a regardé aussi l'étude d'impact des RPS, on n'a pas l'impression d'avoir l'ensemble des données. Vous dites que vous avez fait des réunions mensuelles entre vous et les agents concernés, mais où sont les comptes rendus du comité de pilotage et des groupes de travail ? C'est pareil, ça ferait partie d'un dossier complet pour qu'on se rende compte que la prise en compte du personnel a vraiment été prise en compte par rapport à ce qu'ils ont pu amener sur les ateliers, sur les différentes choses pour voir si c'était bien pris en compte. Pour le moment, il me semble avoir fait le tour. Pour le moment.

M. Olivier MARTY (Président) : On reviendra bien sûr sur les questions que vous avez soulevées. Je donne la parole à Monsieur STIEGLER.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Oui Monsieur le Directeur. Tout d'abord une réflexion, pour la CFDT, qui nous paraît surprenante. Avant, avec les deux UO, vous avez une UO avec six DPX pour quatre assistants DPX, et pour l'autre UO, celle de Hainaut, sept DPX pour deux assistants DPX. Il me semble qu'une des volontés de Monsieur LARRIEU était de donner du temps aux DPX et, pour cela, de mettre un assistant par DPX. Vous nous parlez d'un côté que vous voulez répondre aux besoins et aux enjeux de l'entreprise pour mener à terme sa volonté, ses projets. Vous avez déjà un problème de fonctionnement. Dans vos deux UO et futurs, il faut justement un assistant DPX par DPX pour leur libérer du temps vis-à-vis des agents. Car, dans cette restructuration, c'est toujours pareil, vous dites que vous voulez réduire les coûts, etc. Mais, à l'heure actuelle, vous avez deux UO pyramidales, et quand on voit la suppression et la création des postes – vous créez une qualif E, une qualif F, une qualif G, une qualif H et vous supprimez deux qualifs C, deux qualifs E, deux qualifs F, une G et une H –, c'est toujours sur les mêmes personnes que reviennent les suppressions. Et pourquoi ça revient sur les mêmes personnes ? Parce que les personnes qui créent un projet ne veulent pas supprimer leurs postes et c'est l'une des problématiques à l'heure actuelle et ce sera un gros problème dans les années à venir à la SNCF. À l'heure actuelle, les agents n'ont plus de contacts directs. Il y a leurs soucis professionnels où c'est le DPX qui gère, mais il y a plein de paramètres annexes et on est renvoyés vers des serveurs informatiques en tout genre où on n'a pas toujours les réponses nécessaires. Quand vous créez une UO comme ça, vous réduisez du contact et du bien-être humain. On a vu les événements de ce week-end. Ça va être des enjeux dont vous devrez répondre dans les années à venir. Sur le nombre de postes, il y a quatre suppressions apparemment, mais dans le dossier, au 1^{er} janvier 2019, vous avez 298 postes et 293 au 1^{er} janvier 2020. Je suppose qu'il y en a un qui a dû disparaître ou être supprimé en cours de route, ou est-ce un oubli ? Ensuite, si on va sur la page 7 où vous présentez l'organigramme du nouveau siège, il y aurait 34 postes, mais on en recense que 32 dans l'organigramme si nous l'avons bien lu. Vous êtes très vagues sur les temps de trajet. Les agents doivent subir, mais on ne connaît

pas le détail. Pour avoir des salariés heureux et épanouis, il faut qu'ils puissent travailler à proximité de chez eux, et souvent ce n'est pas pris en compte. C'est à vous de faire les efforts nécessaires s'il y a des cas particuliers. Vous laissez deux postes de libres au cas où des agents viennent travailler de façon ponctuelle sur le site et pour les alternants. Je pense que vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a une nouvelle volonté de SNCF Réseau d'inverser la courbe de 1/3-2/3 d'alternants entre pilotés et non pilotés. À l'heure actuelle, là on ne les revoit pas, mais dans la plupart des pôles RH en ce moment, dès que l'on a une surcharge de travail, au lieu d'engager ou de reclasser un cheminot qui pourrait avoir des problèmes de santé, on prend une alternance. La volonté de l'entreprise de mettre un frein à cela, je ne sais pas si vous en avez tenu compte dans le projet, car nous n'avons aucune vision sur les alternants. C'est un sujet où l'entreprise se vante d'être avant-gardiste, mais on ne voit rien dans le projet. Sur les entretiens exploratoires, d'après le dossier il en manque quatre. On ne sait pas s'ils ont déjà été faits ou non. Sur les astreintes, vous nous dites qu'elles ne vont pas changer. On a quand même des doutes, parce que la cellule de crise de Lille aura des modifications de fonctionnement après le 15 janvier. Donc il y a peut-être, et voire certainement, des agents de cette UO qui vont être concernés. En fonction de leur lieu de travail et le lieu d'habitation, il y a certainement des changements dans les astreintes sur votre EIC dû à cela. Donc si on pouvait avoir une information là-dessus. Est-ce qu'il y aura un impact sur la dotation Tickets restaurant pour les agents concernés ? Des agents qui en ont à l'heure actuelle et qui n'en auront plus, ou l'inverse. On voudrait aussi avoir une information là-dessus. Vous nous avez annoncé en préambule que la CSSCT aurait lieu le 5 décembre, mais, nous CFDT nous ne sommes pas à la CSSCT. Ah 5 novembre, excusez-moi, j'ai mal compris. Voilà pour l'instant. Merci de vos réponses.

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

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : Monsieur CATIAU va laisser la parole à son voisin Sébastien CAILLE. Pour information, on a synthétisé une première salve de questions pour notre directeur de l'établissement, échanges qui à mon avis donneront lieu à d'autres questions selon la qualité des réponses qui seront faites.

M. Olivier MARTY (Président) : Monsieur CAILLE ?

M. Sébastien CAILLE (UNSA-Ferroviaire) : Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus. Si nous pouvons admettre qu'une forme de logique économique et de regroupement qui dictent cette réorganisation, nous qualifierons ce projet de demi-teinte eu égard aux attentes de nos collègues et à notre lecture du projet en l'état. En effet, à l'heure de l'évolution des méthodes de travail comme le télétravail, pourquoi éloigner les agents de leur domicile et les regrouper dans un bâtiment en location avec les contraintes inhérentes à cette mobilité : retards et/ou suppressions de trains, circulation automobile difficile dans le Valenciennois, parkings toujours inadaptés à accueillir correctement les véhicules surtout par temps de pluie ? Vous évoquez dans le projet une harmonisation des méthodes de travail qui devraient se traduire par l'amélioration des résultats au quotidien. Cependant, nous partons de loin, surtout lorsque l'on apprend que les agents BHL ne pourront peut-être pas utiliser le même logiciel, GROIX pour l'un, VISIO pour les seconds, faute de place disponible sur le serveur d'hébergement.

Concernant les actuels MTES, les charges de travail divergent en raison de méthodes de travail différentes pour les assistants travaux UPSE et voies Artois et Hainaut. Nous demandons que vous optiez pour les méthodes qui vont dans le sens de la sécurité et non seulement celles qui vont dans le sens de la productivité. Ce constat nous amène à vous poser cette première série de questions :

Comment allez-vous intégrer le télétravail et le travail bilocalisé ?

Vous prônez le train afin de rejoindre le site de Valenciennes, mais quelles sont les solutions de repli proposées aux agents ayant à subir les aléas ferroviaires, voire les interruptions ?

En cas de perte de marché sur l'une des zones concernées, qu'en serait-il du maintien de la gratuité de l'acheminement des agents par le rail ?

Quid de la méthode de travail choisie au sein du futur BHL unique ?

Quid de la méthode de travail choisie au sein de la future cellule MTE unique ?

Par suite des inquiétudes des agents, nous demandons la sanctuarisation des actuels champs d'intervention des actuels agents de réserve et d'astreinte tels que mentionnés dans le point 1.2 du dossier remis aux élus CSE. Nous voudrions savoir si vous avez actuellement les clés du nouveau siège d'UO, mais également si les travaux ont été engagés et avec quelle programmation de visite pour les futurs occupants ainsi que les membres CSSCT. Comme nous passons du statut de propriétaire sur deux bâtiments Douai et Aulnoye à celui de locataire sur un seul site, et alors que la chasse aux coûts est engagée, quel sera le montant du loyer qui devra être acquitté pour le futur siège de l'UO ? Que deviendront les ex-sièges d'UO ? Nous vous demandons la fourniture de l'ensemble des futures fiches de poste. Nous demandons si l'ensemble des postes proposés est couvert. Nous vous demandons combien de personnes sont, à ce jour, sans affectation ? Quelle crédibilité peut-on donner au CO présenté en page 7 du dossier remis, alors que nous avons eu vent d'une prochaine suppression d'emploi faite au fil de l'eau ? Pour conclure ces premières questions, et surtout les réponses qui seront apportées en séance, en appelleront vraisemblablement d'autres et contribueront à dicter le vote de notre délégation. Nous vous remercions pour votre écoute. Je pense que les questions, si vous le souhaitez, pourront être reposées au fil de l'eau si vous n'avez pas eu le temps de tout noter.

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

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Bonjour Monsieur le Président, bonjour Monsieur le DET. Pour la CGT, ce dossier de création d'une entité opérationnelle Artois-Hainaut de l'EIC Hauts-de-France n'a que pour unique but, une nouvelle fois, de réduire les effectifs. Nous voulons pour preuve le développement du point 3.3 à la page huit du dossier. Dans le bilan postes supprimés, vous mettez -8 et +4 créés. Donc au total quatre postes de supprimés. Pour étayer nos propos, voici un simple calcul comparatif d'indications de votre dossier. Actuellement sur l'UO Artois, 143 postes, six équipes avec six DPX et quatre assistants DPX. La première question est 16 pourquoi et sur 19 postes, est-ce que ça veut dire trois départs ? Sur l'UO Hainaut, actuellement 155 postes, sept équipes avec sept DPX et deux assistants, 16 pour 20 postes. Pourquoi ? Les deux UO actuelles regroupent 143 + 155, ce qui donne un total d'effectifs de 298 agents. La nouvelle UO Artois-Hainaut donnera 293 agents soit -5 par rapport à la situation actuelle page 6 en 3.1, 13 équipes opérationnelles, 13 DPX et six

assistants DPX. À la vue de ce dossier, il manque une qualif H, une qualif E, deux qualifs C, donc -4 au total, ce qui est différent des -5 relevés en comparant les effectifs avant/après. Monsieur le Président, depuis des décennies, nous subissons le diktat de votre exploitation moderne. Pour la CGT, il faut que cela cesse immédiatement. Pour autant, suite à ces éléments, plusieurs questions se posent. Si les agents étaient informés de votre projet via les informations et les réunions sur plusieurs mois sans leur demander leur avis, ne pensez-vous pas qu'il soit trop tard aujourd'hui pour recueillir leurs opinions ? Bien que vous proposiez des accompagnements sur des préoccupations individuelles et sur les changements imposés, quel a été le travail réel en amont sur les inquiétudes de nos collègues ? Combien de postes figés non tenus intervenants occasionnels ? Quels sont les niveaux des compteurs repos et congés ? Le cadre d'organisation est-il respecté ? Quels sont les postes vacants ? Cela fait des années que la CGT dénonce ce non-respect. Les postes annoncés en création, +4, ne devraient-ils pas être créés bien avant au regard du manque d'effectifs ? Pour le projet, déplacer le siège à Valenciennes, la desserte ferroviaire correspond-elle vraiment aux besoins des agents ? Ne va-t-elle pas générer des augmentations de trajet domicile travail ? Quels sont les témoignages et participations des agents ayant participé aux groupes de travail cités à l'article 4 en page 14 ? Par ailleurs, comment expliquez-vous qu'il ait fallu convoquer un CHSCT extraordinaire après celui initial convoqué pour une information simple concernant ce dossier ? À partir de l'annexe constituant le compte rendu de la plénière extraordinaire du 20 décembre 2018, il devient primordial que les élus du CSE connaissent le contenu des études RPS évoquées page 23, comme celui du questionnaire proposé aux agents concernés. À ce stade, et compte tenu du passage de CHSCT avec le CE circulation nationale et aujourd'hui une instance unique CSE que la CGT a combattu, vous comprendrez qu'il manque beaucoup trop d'informations et qu'il subsiste beaucoup trop d'incohérences pour pouvoir émettre un avis. La délégation continuera à informer les agents concernés quant à leurs droits et à les conseiller pour ne pas se laisser abuser par vos belles promesses et celles de vos collaborateurs. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Merci. Avant de laisser la parole au directeur d'établissement pour reprendre l'ensemble de vos questions, peut-être des points un peu conventionnels sur la manière dont le dossier est écrit. L'un d'entre vous a cité un verbe au conditionnel, se demandant si c'était du coup sûr ou pas sûr pour la localisation à Valenciennes. En fait, par convention, le texte a été écrit au conditionnel. Vous le trouvez un peu sur toutes les pages. Donc le projet est effectivement d'implanter à Valenciennes. Plusieurs d'entre vous sont aussi revenus sur le -4 du dossier alors qu'ils voient un -5 quand on compare les effectifs de l'UO. Vous avez bien un écart de 1 qui est réinvesti dans le poste qui est basé au siège de l'établissement. Le poste cellule excellence opérationnelle est rattaché au siège de l'établissement. Donc ça fait -5 pour la nouvelle UO par rapport à l'addition des deux anciennes UO, mais ça fait +1 au siège de l'établissement, le total fait bien -4. On a bien l'ensemble des chiffres sur le dossier. Juste un mot de vocabulaire, quand on parle de sponsor, ce n'est pas un sponsor financier du langage courant pour des épreuves sportives par exemple. C'est plutôt celui qui est commanditaire du projet et qui en assure la direction et les décisions en termes de choix, de faire ou de ne pas faire. Voilà, je le dis parce que vous pouvez le retrouver éventuellement dans d'autres dossiers que celui-là. Je vais laisser le directeur d'établissement pour prendre un certain nombre de sujets autour de l'organisation, la localisation, des déplacements, de l'accompagnement au niveau du sujet

RH et du personnel. Voilà, on peut reprendre par rapport aux questions et aux précisions qui ont été demandées.

M. Christophe BUREL : Je vais commencer par où on en est au niveau de l'accompagnement individuel des agents. La semaine dernière, nous avons encore six cas à traiter. Deux propositions ont été faites suite à des entretiens qui se sont tenus vendredi et qui satisfont les agents concernés. Un troisième agent sera reçu cette semaine pour se voir faire une proposition qui devrait selon nous correspondre à ses desiderata. Ce qui fait qu'il reste trois cas à traiter, mais avec deux offres de poste sur le siège. À ce titre, les entretiens ont débuté. Cela veut dire qu'à l'issue du choix qui sera fait concernant les deux personnes retenues pour ces deux postes qui restent vacants, de mémoire ce sont les postes de dirigeant MTE et de dirigeant de la cellule QVT, il restera une personne pour laquelle on devra faire une proposition. Je souhaite prendre ici l'engagement de trouver pour cette personne une solution qui convienne à son niveau de compétence et qui soit acceptable du point de vue de ses déplacements et donc vraisemblablement, ce serait au siège de Valenciennes. Du coup, cela me permet de faire une transition avec le bâtiment. Les plans ne sont pas terminés. Effectivement, il y a le sujet des alternants. Je ne suis pas en capacité de vous donner le nombre d'alternants sur les UO. Toujours est-il que lors du dernier COPIL qui s'est tenu à l'établissement la semaine dernière, j'ai demandé à revisiter ces plans pour qu'il y ait un peu plus de bureau d'accueil. Donc, ça doit être revisité en ce sens. Concernant le risque routier qui est une préoccupation forte de l'entreprise à laquelle je suis également attaché. Le temps de faire les entretiens, de débattre avec les personnes pour savoir quelle va être leur affectation future, ça a fait un travail itératif avec les différentes personnes concernées. Je vous dis que l'on a encore trois situations à traiter, avec des personnes qui ont pu changer d'avis entretemps, ce qui est prévu dans notre processus. Entre les entretiens exploratoires et les entretiens d'orientation, certaines personnes ont pu changer d'avis et il a fallu que l'on réajuste et retravaille l'accompagnement pour ces personnes. S'agissant du risque routier à date, on a regardé quelle était la situation individuelle de chacun en interrogeant les agents sur le fait qu'ils ont d'ores et déjà connaissance de leur affectation ou en fonction d'une affectation théorique, ce qui est le cas pour les trois cas que j'ai évoqué, les trois derniers cas. Ce que je veux partager avec vous aujourd'hui, il y a bien 34 postes au CO. Il y a peut-être une erreur sur le schéma, mais il y en a bien 34.

M. Olivier MARTY (Président) : J'ai regardé en même temps que la question était posée. Je complète juste. En fait, il y a une ligne avec un nombre de postes où il y a une ligne entre parenthèses. En fait, il y a trois postes sur une seule ligne, ce qui fait qu'on est bien sur 34 et non 32 quand on regarde l'organigramme. C'est la partie « personnel de nettoyage ».

M. Christophe BUREL : Ce qui me permet de répondre à cette question, c'est-à-dire que pour ces personnels, ils restent sur leur périmètre d'intervention actuel. Au niveau du risque routier, on parle bien de l'allongement du trajet voiture pour se rendre au travail. On a 22 agents pour lesquels c'est neutre. Si vous voulez, il faut avoir en tête que, par rapport à la proposition que l'on a faite en termes d'installation de siège, les gens qui auparavant travaillaient à Douai ont pour la plupart continué à aller en voiture jusqu'à Douai puis se rendent en train à Valenciennes. La situation est identique pour les gens qui avaient pour habitude de se rendre en voiture à Aulnoye. Pour la plupart d'entre eux, ils continueront à aller en voiture à Aulnoye et poursuivre leur trajet d'outil de travail par le train. Si on parle de

risque routier, on a 22 agents pour lesquels la future affectation est neutre sur le trajet routier. On en a neuf qui sont en réduction et on en a 4 qui sont en dégradation avec les précisions suivantes. Il y en a un qui est affecté sur un poste où finalement il dispose d'un véhicule de service puisqu'il est assistant menus travaux et il est amené à partir directement de son domicile pour se rendre sur les différents lieux d'intervention plutôt que de le faire passer systématiquement par le siège de l'UO, ce qui n'aurait pas nécessairement de sens. Sur les quatre, il y a ce cas que je mets un peu à part. On a donc une personne qui voit son trajet passer de zéro à six minutes. Elle pourrait aller en train à son travail, mais je pense que c'est par mesure de commodité qu'elle préférera prendre sa voiture. Donc du coup, ça lui fait un trajet de six minutes. On a également le cas le plus critique si je peux dire ça comme ça, une personne voit son temps de trajet de 30 minutes et allongé de 23 minutes par rapport à aujourd'hui. S'agissant du risque routier, on a défini les principes de fonctionnement au niveau de l'UO qui permettent de favoriser l'utilisation du train. On permet à ce qu'il puisse y avoir des plages glissantes sur les prises et fins de service, plus ou moins une heure, de manière à ce que l'agent puisse partir à l'heure la plus appropriée de manière à utiliser le train. Pour le cas de la personne qui voit son temps de trajet allongé de 23 minutes, donc qui passe à 30 minutes de trajet en voiture, on lui proposera la formation Centaure, je pense que vous connaissez, qui permet de s'aguerrir au risque routier. Pour favoriser l'utilisation du train, on permet aux gens qui aujourd'hui stationnent sur le parking de Douai de conserver cette possibilité de stationnement. En cas de scénario catastrophe où il n'y aurait pas de trains, il faut savoir que l'on conservera une salle de formation à Douai et à Aulnoye qui permettrait d'accueillir, dans des circonstances exceptionnelles, des agents sans qu'ils soient obligés de se rendre au siège de l'UO. Vous avez également évoqué le télétravail. Sur le télétravail, on est dans l'optique suivante : on considère, avec l'équipe projet, que dans le cadre de la constitution de l'UO, c'est bien que les gens se connaissent. Cela a été souligné, il y a des méthodes de travail différentes. On a des gens qui viennent de structures différentes, et quand bien même ils exercent le même métier, ils peuvent avoir des méthodes de travail différentes. On pense que c'est important qu'ils se connaissent, qu'ils partagent leurs bonnes pratiques et qu'on arrive à travailler dans les meilleures conditions. Donc la première étape c'est qu'on souhaite que les personnes soient réunies physiquement, mais rapidement sous le couvert de six mois, on étudiera les demandes de télétravail pour voir comment on peut y donner une suite favorable. Il a été aussi évoqué la question des outils. Donc effectivement, côté BHL, on ne dispose pas de GROIX sur l'ensemble de l'établissement. L'histoire fait que nous avons une UO, l'UO d'Aulnoye pour ne pas la nommer, qui est équipée à 100 % de l'outil GROIX, ce qui n'est pas le cas de l'UO de Douai. Il y a une demande qui a été faite de pouvoir obtenir des licences supplémentaires. Effectivement, ça coince un peu au niveau du serveur d'après ce que j'ai pu en comprendre, c'est un débat un peu technique. Le besoin a été bien identifié au niveau national d'autant plus qu'il est nécessaire pour conduire d'autres projets autour de H00 et de Robustesse puisqu'on va pouvoir utiliser des outils comme OpenGOV par exemple, et que pour utiliser OpenGOV, il faut GROIX. Donc, on a convenu dans une première étape, si on n'obtient pas de licences supplémentaires, de voir avec les différentes personnes concernées, mais il pourrait être judicieux de redécouper et de réallouer de manière différente les licences GROIX pour peut-être en faire bénéficier les gares les plus complexes. Concrètement, une gare comme Arras n'est pas équipée de GROIX, alors que toutes les gares du Rouvroy, y compris les plus petites le sont. Concernant le BHL, j'ai cru comprendre qu'il y a une question

sur le fait de savoir si une réorganisation peut en cacher une autre. Effectivement, on a un départ en retraite le 14 décembre. En fait le départ est plutôt fin février, mais le départ physique du fait du CET de la personne concernée est le 14 décembre. Elle sera remplacée en nombre par une personne qui a toutes les compétences pour exercer ce poste. Par la suite, on verra en fonction de la réalité des besoins, de la manière dont ça évolue et des outils. On fera en fonction du besoin. Pour preuve, je vais donner une illustration concrète. Sur l'UO de Lille, cet été on a créé un poste supplémentaire au BHL de Lille parce qu'il y avait une charge de travail qui évoluait, notamment avec la reprise en main du bloc de Roissy. On avait un besoin, donc on a créé un poste. De toute façon, une organisation sous-dimensionnée ne fonctionne pas, mais en même temps, si on n'a pas de besoin alors on réajustera. Sur les histoires des astreintes, en fait ce sont des astreintes d'UO opérationnelles. Dans la gestion de crise, effectivement l'EIC récupère théoriquement, je dis théoriquement, car la date n'est pas complètement verrouillée au 15 janvier, la gestion de crise. Donc il y a de nouveaux métiers qui apparaissent. Effectivement, cette nouvelle organisation va nous amener à revisiter les personnes, pas les structures d'astreinte, qui sont affectées dans des astreintes au niveau du COGC et du nouveau poste qui est créé, à savoir les DTO, directeurs territoriaux opérationnels. On n'est pas à la maille de l'astreinte opérationnelle de l'unité opérationnelle. Aujourd'hui, on reste sur les découpages historiques et on verra par la suite. Peut-être que le moment venu, on sera amené à faire une étude en grand j'ai envie de dire à la maille de l'établissement sur la manière dont l'astreinte doit évoluer. Effectivement, vous avez raison Monsieur PINOT, le personnel n'est pas un coût de structure. Ce n'est pas ce que j'ai voulu exprimer dans mon propos. Si c'est le cas, je souhaite rectifier. C'était le principe qu'on devait réaliser une productivité et mettre à contribution l'ensemble du personnel et que ce n'était pas réservé à une catégorie du personnel. C'est à joindre avec l'idée que, quand on fait de la restructuration au niveau des postes au plus près du terrain, à un moment donné c'est clair que les encadrants sont également concernés. Concernant les fiches de poste, si Olivier MARTY est d'accord, je vais m'organiser pour vous fournir les fiches de poste des différents postes concernés. La commande du personnel, il y a plusieurs sujets. Là c'est pareil, je pourrais vous donner la manière dont on envisage la commande du personnel dans cette future UO. Alors oui je n'ai pas répondu Valenciennes. C'est un abus de langage puisqu'il n'y a pas de nom encore défini aujourd'hui. Donc, on dit souvent Artois-Hainaut, le siège de Valenciennes, certains disent Valenciennes, mais ça reste quelque chose à définir. Donc la CPS, un opérateur CPS reprendra 77 postes sur un secteur géographique Douai Valenciennes, un opérateur CPS avec 83 postes sur un secteur géographique Arras/Lens /Libercourt, un opérateur CPS avec 80 postes sur la zone diffuse Aulnoye/Cambrai/Jeumont/Maubeuge/Transversale. Concernant la qualification des agents de commande, c'est vrai que l'on est restés sur la qualification actuelle. On vous donnera également les fiches de poste. Vous savez que je suis attentif au déroulé de carrière des agents de commande. C'est un métier bien particulier et complexe. On a besoin de gens qui s'installent dans la durée. On n'a pas fermé la porte sur l'idée, à un moment donné, de retravailler sur les qualifications, ce qui doit aller de pair avec le contenu des postes puisque dans une logique de parcours professionnel, ça doit coller avec la qualification du poste, les compétences mobilisées plus que la charge que cela représente.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vais laisser la place aux échanges même si on n'a pas forcément abordé la totalité. On va redonner la parole aux élus. J'ai noté les prises de parole

de Monsieur PINOT, de Monsieur le Secrétaire, de Monsieur CATIAU et de Monsieur STIEGLER. Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Oui, on a peut-être posé trop de questions d'un seul coup. Donc le personnel de ménage reste dans ses anciennes fonctions d'après ce que j'ai compris et sur le même périmètre. Donc vient une question : qui s'occupe du nettoyage Artois-Hainaut sur le nouvel espace de travail ? Nous on a une solution toute prête. Vous avez dit que cela vous donnait beaucoup de travail, que vous étiez débordé. Nous on peut vous faire une recommandation, c'est d'arrêter toute réorganisation. Comme ça libère les RPS même au niveau de votre établissement, ça permet de souffler et au personnel de ne pas être constamment en situation de RPS. Vous avez parlé d'horaires individuels selon d'où les personnes arriveraient et repartiraient selon les horaires de train. Il me semble, Monsieur MARTY va nous aider puisque nous avons un spécialiste RH à côté de nous, que pour des horaires individuels, il faut l'autorisation de l'instance. S'il y a des horaires individuels, il faudra nous les présenter pour que cela puisse être validé. Vous avez parlé de possibilités selon les situations que certains personnels, si des fois ils ne pouvaient pas se rendre à l'UO, puissent travailler sur les anciennes UO. Quelle est la capacité d'accueil en cas de repli ? Les capacités en termes de bureaux, mais aussi en informatique. Il va bien falloir travailler sur quelque chose en cas de repli. Vous ne nous avez pas répondu sur le budget QVT. A priori, la qualité de vie au travail vous inspire, c'est peut-être une grande nouveauté Monsieur Le Directeur, on aimerait bien savoir ce qui est mis en face dans le terme de la qualité de vie au travail. Vous ne nous avez pas non plus expliqué pourquoi d'un côté on cherche à tout prix une baisse de structure en termes de personnel et, dans un autre sens, augmenter celle de l'établissement. Le chapeau va commencer à s'inverser ou bientôt le sapin va se trouver sur la pointe. Pour les fiches de poste, on attend la réponse de Monsieur le Président du jour. Elles nous seront fournies ou pas. Le DET est prêt à nous les fournir, mais a priori ça dépend de vous Monsieur le Président. Vous n'êtes pas revenu sur les offres de postes. J'ai entendu sur les agents CPS, vous voulez qu'ils puissent avoir une possibilité d'accéder à... Les offres de postes, quand il y a de nouveaux postes qui sont créés, permettent aussi aux agents de pouvoir postuler et de pouvoir accéder à des qualifs, sauf si ce sont des postes qui sont déjà réservés pour certaines connaissances. Vous n'avez pas répondu et il me semble que c'est important, combien de mètres carrés sont réservés par agent dans cette nouvelle UO ? C'est sous forme d'Open Space votre UO. Il y a aussi des normes pour l'Open Space, donc on voudrait savoir combien de mètres carrés sont réservés pour chaque agent pour voir si l'espace de vie au travail sera acceptable. Je ne sais pas si ce sont des plans en réel, car je ne sais pas si beaucoup de monde a pu visiter cette future UO à deux mois et neuf jours de son existence. La cuisine est aménagée, mais par rapport au petit rectangle représenté par rapport au nombre de personnes qui pourraient y manger et en plus dans le même créneau, il me semble que c'est un peu petit où alors c'est une mauvaise visualisation du plan. Vous savez que c'est l'un des points que notre organisation syndicale avait soulevés par rapport au CPS, c'est un métier très difficile. Le nouvel outil qui devrait un peu les aider, vous en profitez, avant son arrivée et avant de voir si cela va réellement les aider, pour supprimer du personnel. Pour nous, ce n'est pas acceptable. Le métier de CPS est très peu reconnu, très difficile et très astreignant. En termes de charge mentale, c'est un métier dur qui a besoin de temps et de relationnel. Pour nous, à l'heure d'aujourd'hui, ce n'est pas acceptable que vous puissiez supprimer un agent de CPS et d'un autre côté, comme cela a été dit par certains et comme on le pense très fortement, vous créez des postes à G, à H. Pour tout ce qui est

production, CPS à chaque fois c'est eux qui l'ont... Pour nous, ce n'est pas acceptable. La qualif C n'est pas non plus acceptable. Vous dites vouloir parfois les protéger. Par le passé, on a, en tant qu'organisation syndicale, plus que subi par rapport à ce qu'on pouvait exercer comme protection du personnel. Bien souvent vous avez été en opposition CPS et OL et les organisations syndicales comme la nôtre à SUD-Rail, vous avez été souvent en opposition. On se rend compte qu'à l'heure d'aujourd'hui, c'est vous qui faites morfler les CPS. Il y a une grosse charge de travail, une augmentation de charge. Mais la qualification reste la même. En cas de remplacement mutuel, comment ça se passe ? Comment les zones sont dégroupées ? Car je suppose qu'un agent CPS ne va pas se retrouver en remplacement mutuel à devoir gérer 160 agents, ce qui deviendrait plus qu'énorme. Il ne faudrait pas non plus, dans la façon dont vous faites les choses, qu'il y ait un agent CPS qui soit malade et un autre en congé. Un agent CPS qui se retrouverait seul avec plus de 250 agents à gérer. Comment cela a été réfléchi ? C'est pour ça qu'on demandait ce qui est prioritaire par rapport aux agents CPS et ce qu'ils doivent faire. Qu'est-ce qui n'est pas de leur ressort ? Car on voit souvent au niveau CPS de tout et n'importe quoi, des qualifs C qui font de la commande, des qualifs C qui font des calculs de MES, qui vérifient que les EPS remplis par agent informatiquement soient bons pour être validés. Pour nous, ce n'est pas à l'opérateur de faire tout ça. On aimerait bien voir cette nouvelle fiche de poste. Vous parlez d'efficacité au niveau du MTE, mais on n'entend pas beaucoup au niveau des CPS. Comment voyez-vous tout ça ? Par qui c'est chapeauté ? Est-ce que c'est directement par l'établissement ou c'est toujours chapeauté en UO ? On voudrait voir comment tout ça est prévu. Vous allez peut-être regarder la situation de chaque personne, mais que ce mouvement ne se fasse pas en milieu d'année scolaire. Cela peut mettre en difficulté certains personnels qui ont des enfants scolarisés ou non, mais cela peut augmenter certains frais de garde ou des frais au-delà du périscolaire on va dire. Il faut voir si tout ça a été bien pensé pour les agents. Vous nous avez parlé, on n'a pas trop bien compris, mais six cas restent à traiter, donc six agents dont la situation reste à regarder. Un pour qui cela devrait s'arranger, deux au siège, mais au siège de quoi ? De l'UO Valenciennes ou de l'EIC au siège de l'établissement ? Vous dites qu'un est toujours en recherche, est-ce qu'on savoir le profil de la personne ? Il reste à lui trouver un poste de travail, quel profil métier cela peut être. Concernant le risque routier, on veut avoir une présentation, car ici c'est de l'information. Donc, on en profite pour poser pas mal de questions pour qu'au moment de la consultation on puisse avoir l'ensemble des éléments et non pas la même 26^e page et donc avoir une vraie étude puisqu'apparemment, elle a été faite. On parle d'une vraie étude du risque routier, agent par agent. Si cela vous gêne de mettre les prénoms, peut-être mettre la première syllabe du prénom et nom, mais on veut voir qu'en face il y a eu une réelle prise en compte de cette problématique. On veut aussi savoir quand cette UO pourra être visitée, savoir à quelle date il y a possibilité de visiter. Peut-être dès demain ? Je ne sais pas, si les travaux sont finis ou non. Comment est prévu le futur déménagement ? Est-ce que ça se fait d'un bloc ? Est-ce que ça se fait partie par partie ? Est-ce que vous allez forcer les agents à prendre une semaine de congés pour installer leurs affaires et les outils et qu'ils arrivent ensuite dans leur nouvelle UO ? Comment tout ceci est conçu, à quelle date chaque partie va s'installer là-bas. Je n'ai pas bien compris. Il y a quand même certaines réunions DPX qui sont obligatoires, à peu près une fois par semaine, souvent les UO font des réunions une fois par semaine soit le lundi pour se raconter leur week-end ou le vendredi pour se raconter ce qu'ils vont faire le week-end à venir. Mais je vous demande comment c'est prévu, vous savez que c'est une région où il y a beaucoup

d'autoroutes où on ne peut pas rouler à 130 ou 110, la SNCF ne fait pas suffisamment bien son travail pour libérer les autoroutes des camions, donc ce sont les cheminots qui vont peut-être devoir supporter le fait de devoir peut-être prendre leur voiture de service pour se rendre en UO. Donc on voudrait savoir comment tout ce temps et tout ce risque va être comptabilisé. Si j'ai oublié quelque chose, je reprendrai la parole.

M. Olivier MARTY (Président) : Peut-être quelques éléments et ensuite on enchaîne avec les autres interventions. C'est aussi sur la manière dont on instruit le dossier. Oui on complétera le dossier avec les fiches de poste, avec l'étude sur le risque routier. Voilà, ça permet tout de suite de vous dire ça. Effectivement, on est dans la phase de l'échange sur cette information qui permet d'alimenter le dossier par rapport aux questions que vous posez. Ensuite, on peut reprendre aussi sur les autres éléments, à moins Monsieur le Secrétaire que vous ne vouliez prendre la parole immédiatement.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Le Secrétaire voulait juste dire à Monsieur le Directeur qu'effectivement nous sommes aujourd'hui dans un dossier d'information/consultation où vous nous devez un certain nombre d'éléments, une information loyale, sincère et complète. À ce titre, il n'y a pas besoin de demander une autorisation pour pouvoir donner des fiches de poste. Cela fait partie du dossier. Nous sommes aussi soumis à un droit de réserve, donc cela permet de donner toutes les informations nécessaires à l'étude de ce dossier, Monsieur le Directeur.

M. Olivier MARTY (Président) : Très bien, tout à fait. Je laisse le Directeur donner quelques éléments complémentaires et on reprend le tour de table après.

M. Christophe BUREL : Concernant le bâtiment, le plateau sur lequel on souhaite installer cette nouvelle UO dispose déjà de cloisons existantes. Donc sur les plans fournis à l'ordre du jour, il y a à la fois des cloisons existantes et des modifications qu'on souhaite mener. Tout ça pour dire que les travaux n'ont pas commencé. C'est prévu. On doit recevoir la prochaine copie du plan d'ici une ou deux semaines, mais les moyens sont mobilisés pour réaliser les travaux en temps et en heure. Je crois que la visite du bâtiment a été proposée lors de la dernière CSSCT. Bien sûr, la visite du bâtiment sera possible. Concernant le personnel du ménage, je ne sais pas qui s'occupe du ménage dans le nouvel espace. Je fournirai la réponse pour le compte rendu de l'instance. Concernant les horaires individuels, il ne s'agit pas d'horaires individuels au sens où les agents vont pointer leurs prises et leurs fins de service. Cela existe déjà dans certaines UO. Par exemple, si la prise de service est à 8h, l'idée est d'autoriser l'agent à arriver une demi-heure plus tard entre 8h et 9h parce que ça l'arrange par rapport au train. Du coup, il glisse une demi-heure plus tard sur la fin de service. C'est l'esprit.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Si je peux me permettre, est-ce que c'est en accord avec la CPR ? Vous savez qu'avec la CPR, ils regardent le temps de trajet, etc. Donc ils vont peut-être dire que l'agent n'est plus dans son créneau. Il faut voir comment cela est réglé. La CPR est normalement indépendante, bien que parfois on puisse en douter sur certains refus d'accidents du travail, mais vous en tant qu'employeur vous allez autoriser ça. Si la CPR regarde par rapport aux créneaux horaires dans lesquels l'agent devait prendre son service ou finir son service et l'heure de l'accident du travail lorsque ça pourrait arriver malheureusement en trajet, elle pourrait dire que c'est hors créneau et refuser de le prendre

en tant qu'accident du travail. Donc il faut bien regarder ce point avec la CPR si réellement c'est possible, et que ce soit acté pour l'ensemble des agents que ce soit fluctuant. Je ne veux pas parler grossièrement, mais que celui qui a le délit de sale gueule ne soit pas obligé d'arriver à 8h et de partir à 16h. Car c'est un moyen de pression patronal que de demander de la flexibilité à l'agent en échange de la flexibilité des horaires, et celui qui serait un peu moins flexible dans son travail se verrait punir par des horaires fixes contrairement aux autres. Ce serait donc un moyen de pression. Il ne faut donc pas que ce soit à la tête du client. S'il y a de tels horaires, qu'ils soient signalés un peu comme vous avez pu le faire pour signer un tableau de service ou soumis au forfait jour. Dans ces cas-là, il faudra peut-être inventer une nouvelle expression « soumis à flexibilité ». En premier lieu, il faut savoir si la flexibilité est réellement possible par rapport au Code du travail à ce type de trajet.

M. Olivier MARTY (Président) : Vous avez raison de l'attention qu'il faut porter à ça. C'est quelque chose que l'on mentionne au tableau de service. Il faut que les choses soient claires et opposables s'il y avait un sujet autour des horaires et d'un accident. C'est une disposition qui est ouverte pour s'adapter à la nouvelle localisation, c'est le principe. Ça reste des tableaux de service. Ce n'est pas la même chose que l'horaire individualisé au sens où ça peut se pratiquer dans certains services avec une pointeuse, mais c'est une gestion du temps totalement différente avec des variations possibles à la hausse et à la baisse et avec des moyennes. Je n'en dis pas plus, mais cette partie-là fait l'objet d'une consultation particulière quand il y a des horaires individualisés avec pointeuse. Il y a quelques autres questions autour de la CPR, du budget QVT. On a parlé des locaux, la capacité restante à Aulnoye et à Douai.

M. Christophe BUREL : Il n'y a pas de budget QVT spécifique à cette UO. C'est le budget habituel de l'établissement qui est produit à l'occasion des différentes questions qui peuvent être posées sur ce sujet. Je pourrais vous donner ces éléments et les faire figurer dans le compte rendu. Il n'y a pas eu d'offre de poste réalisée dans la mesure où en fait tous les postes créés ont bénéficié à toutes les personnes qui sont prioritaires au titre du RH910. J'ai pris en note la question du mètre carré par agent. Le plan réel, je pense y avoir répondu. La question de la cuisine, on regardera ça de près, mais les pans ne sont pas définitifs et les travaux n'ont pas débuté. Cela me fait penser que je n'ai pas répondu à la question des Tickets restaurant. Je l'ai prise en note. À propos de la structure de la commande du personnel, effectivement on supprime un poste d'agent de commande. Il faut avoir en tête que, lorsque l'on a fait le transfert Saint-Pol Béthune Isbergues, on a 25 agents qui sont partis sur le littoral et qu'on n'a pas, à l'époque, touché à l'organisation de la commande du personnel. Ensuite, il faut prendre la structure dans sa globalité, à savoir que les agents de commande peuvent bénéficier de l'appui des assistants qui eux-mêmes seront habilités commande pour les aider si besoin était. Effectivement, la situation que vous avez décrite, à savoir un agent de commande en vacances ou malade et un seul agent qui tiendrait le portefeuille de l'UO, cela n'irait pas. Pour la capacité d'accueil en cas de repli, si on a un scénario catastrophe avec plus un train qui circule, on proposera à ces différentes personnes de venir en appui dans les gares pour gérer au mieux la situation, comme le font beaucoup de cheminots dans ces situations. Le cas échéant, ce sont les salles de formation qui pourraient accueillir ces personnels puisque dans ce genre de situation, je ne pense pas que l'on ferait des formations ce jour-là. Par contre, je n'ai pas la surface en tête, mais c'est un point que je pourrais compléter par la suite. Vous avez évoqué la question des mutations en

pleine année scolaire. Vous avez raison, c'est un vrai sujet. C'est la raison pour laquelle on a anticipé au maximum ces sujets-là. Les entretiens exploratoires et les entretiens d'orientation ont été menés avant l'été pour que chacun puisse y voir à peu près clair compte tenu du contexte vis-à-vis de ces questions. Sur les 34 personnes concernées par un déménagement, je n'ai pas en tête s'il y a une de ces situations. Je me rends compte que j'ai oublié un point qui avait été évoqué lors des premières questions, les études RPS figurent en annexe dans le document ad hoc, donc elles sont accessibles.

M. Olivier MARTY (Président) : On va poursuivre le tour de parole. Monsieur le Secrétaire ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je me suis exprimé tout à l'heure, c'est tout ce que j'avais à dire.

M. Olivier MARTY (Président) : Très bien. Ensuite, Monsieur CATIAU.

M. Bruno CATIAU (UNSA-Ferroviaire) : Je vais réitérer la première question que Sébastien à mes côtés vous a posée dans le cadre de notre déclaration, je cite « comment avez-vous intégré le télétravail et le travail bilocalisé ? ». Je vous ai trouvé très tiède, si vous me permettez l'expression, Monsieur BUREL s'agissant de la perception que vous avez d'organisations dites innovantes. J'ai sous les yeux l'accord collectif relatif à la mise en place du télétravail au sein du GPF. C'est un accord qui date du 7 juillet 2017. Certes, nombre de directeurs d'établissement sont très en retrait sur le sujet, vous ne faites pas exception, du télétravail et de la bilocalisation. Je vais juste vous lire le deuxième alinéa du préambule : « le présent accord doit participer à l'amélioration de la qualité de vie au travail », je crois qu'on en a parlé plusieurs fois précédemment, « et s'inscrire dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et du droit à la déconnexion. Il doit répondre à une demande croissante des salariés en matière de souplesse, de flexibilité dans les conditions de travail et contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail en limitant les trajets, la fatigue, le stress et les risques s'y rattachant. Soucieuse de respecter leur engagement en matière de développement durable, les parties reconnaissent que le télétravail contribue aussi et ainsi à limiter les risques environnementaux ». J'aurais souhaité, au nom de ma délégation Monsieur BUREL qu'à l'occasion de cette réorganisation, vous puissiez saisir l'opportunité de cet accord. Un accord ne se décrète pas, il s'applique. J'adhère à une organisation syndicale qui a signé avec réserve, mais qui a signé cet accord. Vous représentez l'entreprise qui a également signé cet accord. Moi je vous engage à faire vivre cet accord en profitant de cette réorganisation. C'est le premier sujet de mon intervention. S'agissant d'un autre point, un poste qui pourrait, j'emploie le conditionnel comme notre Président, disparaître à la suite d'un départ en retraite au mois de décembre prochain, nous vous demandons de sanctuariser, c'est un terme fort, ce poste. J'entends qu'il faut que la charge de travail soit au rendez-vous, mais nous acquiesçons à présent du travail des uns et des autres, c'est du travail. Mais sanctuariser pourquoi ? Nous sommes prochainement dans une phase de transition, puisque vous allez fusionner deux BHL entre autres, avec deux technologies, une technologie logicielle GROIX et le logiciel VISIO. Raison de plus pour que cette phase de transition se fasse le mieux possible et surtout pas en faisant du moins, ce moins n'étant pas intégré dans le document qui nous a été remis aujourd'hui en séance. S'agissant des déplacements en train qui doivent être privilégiés, il est clair qu'en cas de catastrophe... Je ne vous pose même pas le terme de catastrophe, vous en avez été victime comme bien d'autres aujourd'hui. Il y a malheureusement un accident de personne sur la

LGV Nord qui a entravé la circulation pendant quelques longues heures. Je vous pose la question s'agissant de collègues Artois Noesy qui sont prévus, en théorie, de se déplacer par le train, il vaut mieux pour leur sécurité, et en ANELIA, l'exploitation ferroviaire c'est notre quotidien et vous le savez, mais qui ne peuvent pas rejoindre leur lieu de travail, parce que je rappelle que les aléas c'est quasiment quotidien, que devront-ils faire ? Vous l'avez plus ou moins évoqué, se rendre à leur ex-lieu de travail, mais pour y faire quoi ? Où emprunter un autre moyen de transport qui, je ne vous fais pas un dessin, s'appelle je crains fort la voiture. Ceci doit être acté, il me semble que ça a été évoqué par Vincent il y a quelques minutes, au moins vis-à-vis de la CPR. Parce que si on utilise un véhicule routier qui n'est pas prévu dans le cadre du travail, je vous laisse imaginer la suite, la CPR ne fera aucun sentiment. Il ne s'agit pas d'avoir des gens qui soient vulnérabilisés par rapport à une mobilité géographique. Pour finir, on vous a posé également, mais il y aura d'autres formulations qui seront faites, le prix du loyer, c'est notre prérogative du CSE, qui sera réglé annuellement puisque, comme il était dit dans la déclaration, nous passons du statut de propriétaire à celui de locataire, nous aimerions avoir le prix du loyer. Cela va quelque part à l'encontre, comme dit dans notre déclaration, de la recherche d'économie de coût de structure. Car les coûts de structure sont, entre autres, également les loyers. Donc vous voyez, j'ai plusieurs sujets à vous soumettre avec si possible des réponses. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Quelques précisions avant. Comme vous revenez sur l'essence même de l'accord sur le télétravail, oui cet accord est signé y compris par la direction. Il a évidemment tout son intérêt. D'ailleurs il n'a pas été mis de côté dans la prise de parole du directeur d'établissement. Le point d'attention qui est porté est que les situations de télétravail doivent nous amener à être vigilants sur la vie des collectifs de travail sur des moments de vie commune. À ce titre, dans une nouvelle structure, le souhait est de se donner un peu de temps pour installer la structure, le collectif, les relations et, ensuite, d'ouvrir l'examen sur les situations de télétravail. La porte n'est pas fermée et ce n'est pas le sujet de l'écarter. Voilà ce que je voulais dire sur le sujet. Et nous sommes en phase sur les bénéfices que peut apporter le télétravail, ce n'est pas l'objet de le remettre en question. Quelques autres précisions ?

M. Christophe BUREL : Sur le télétravail, c'est simplement décalé, on va y travailler et je souhaite le développer. On en a développé un peu au niveau du secrétariat de l'établissement assez récemment. Le prix du loyer, je n'ai pas envie de dire de bêtise alors vous l'aurez hors séance, car il est connu, mais je ne suis pas certain de l'avoir en tête. S'agissant de sanctuariser le poste du BHL, je vous ai exprimé ma vision de cette question en faisant un parallèle avec les besoins nouveaux que l'on avait connus au niveau du BHL de Lille et qui ont donné lieu à la création d'un poste. Mais, de la même façon, s'il n'y a pas de besoin à un moment donné, on ajustera l'organisation. Moi, je ne sais pas vous répondre favorablement à cette question aujourd'hui, enfin à ce point de sanctuariser. Ce que je peux dire c'est que dans le cadre de H00 Robustesse, on a pour ambition de traiter un certain nombre de sujets, notamment d'écrire des GOV – des Graphiques d'occupation des voies – simplifiés, non pardon des recueils d'exploitation simplifiés sur les gares non structurantes. Cela constitue une certaine charge de travail. Ce que je peux vous dire c'est que la personne qui va remplacer la personne du BHL qui part en retraite va être là pour un certain temps. Pour la gestion des aléas, il faudra que l'on précise les choses. Mais l'objectif ce n'est pas que les agents se rendent en voiture... On travaillera dans l'esprit de ce que je vous ai décrit.

M. Olivier MARTY (Président) : Je précise juste que si – je sors du dossier d'aujourd'hui d'une manière générale –, si quelqu'un fait un trajet en train et qu'un autre jour, pour telle ou telle raison, il le fait en voiture, tant qu'il est en trajet et qu'il se rend sur son lieu de travail, le fait qu'un éventuel accident soit repris en accident de trajet fait partie des règles normales. Il est bien regardé que le trajet se fait entre le domicile et le lieu de prise de service. L'intervention de Monsieur STIEGLER.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : On note que vous allez nous donner le coût du loyer, mais ce qui serait intéressant serait d'avoir l'ensemble des données économiques et un vrai comparatif du coût des structures et salariales, ce qui nous permettrait d'avoir un avis éclairé sur le dossier, parce que là on nous dit des choses, mais on ne sait pas si c'est vrai. Sur le risque routier par contre, on a été très choqués par vos propos. Vous avez dit exactement que pour 22 agents le risque est neutre, car ils vont prendre le train sur les anciennes UO, neuf en réduction et quatre en dégradation. Par respect pour les agents, je vous invite à dire que neuf sont en réduction et 26 en dégradation, parce que ceux qui sont à Douai vont avoir un allongement de leur temps de trajet d'une heure par jour. Donc quand vous prenez le train une demi-heure le matin et une demi-heure le soir, plus vos huit heures de travail plus la coupure d'une heure ou d'une et demi à midi, plus l'attente du train qui peut aussi être en retard le soir, je pense que les risques sont nettement accentués. Donc les risques sont dégradés pour les agents qui vont prendre le train sur leur ancienne UO, et c'est important de le dire. On peut partager ou pas l'avis, mais c'est important de le dire et c'est par respect pour les agents concernés parce qu'ils vont avoir une heure de plus par jour et en plus vous leur dites que le risque est neutre. Non, il n'est pas neutre. Sur les femmes de ménage, je ne suis pas de votre EIC donc je ne connais pas le dossier finement, mais vous nous dites que ça ne change pas les femmes de ménage des deux UO. Mais, elles nettoient bien les sièges ? Que vont devenir ces heures ? Car souvent dans ce type de dossier, je ne vous mets pas en cause, car je ne connais pas le sujet, l'entreprise soit leur propose une réduction du nombre d'heures hebdomadaires, soit une rupture conventionnelle ou un licenciement. Généralement, c'est du personnel qui a du mal à se défendre et donc qui accepte. Je tenais juste à vous dire que c'est interdit tout simplement. Si jamais vous leur réduisez les heures ou que vous leur faites un licenciement, c'est totalement interdit et vous êtes dans l'obligation de les recaser dans la nouvelle UO. Le seul motif pour lequel on peut licencier, c'est pour raisons économiques, alors qu'à la SNCF il n'y a pas de licenciement économique faisable. Donc voilà, comme vous ne connaissez pas les femmes de ménage du nouveau siège, il y a peut-être une solution pour elles de ce côté-là. Merci.

M. Christophe BUREL : Pour le risque routier, on s'est basé sur le nombre de kilomètres réalisés au volant pour juger....

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Intervention hors micro inaudible

M. Christophe BUREL : C'est votre vision

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Ce n'est pas ma vision.

M. Christophe BUREL : On ne partage pas...

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : On peut partager cette vision-là. Si la personne a une heure de transport en plus dans la journée, le risque est accentué. Ne réinventez pas les définitions du temps de trajet s'il vous plaît. Merci.

M. Christophe BUREL : Dans tous les cas de figure, ce n'est pas un manque de respect pour les agents. Concernant les femmes de ménage, on est en fait sur des prestations croisées. Elles travaillent également sur d'autres sites. Voilà la raison pour laquelle...

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Intervention hors micro inaudible

M. Christophe BUREL : Pas à ma connaissance. Je vérifierai ce point, mais on est sur des prestations croisées. Pour moi, il n'y avait pas d'évolution sur les contrats. J'apporterai les éléments hors séance.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vous propose peut-être, Monsieur le Secrétaire, par rapport au déroulé de la réunion de faire la petite pause maintenant et de reprendre juste après pour la deuxième partie.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Vous évoluez positivement Monsieur le Président, je voulais la proposer à 16h30. Si vous voulez qu'on la fasse maintenant, moi ça me va bien.

M. Olivier MARTY (Président) : entendu. On se prend 15 minutes, ça vous convient ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Jusqu'à 30, il est 14.

M. Olivier MARTY (Président) : 16h30, merci.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : 35, parce qu'on prend toujours 20 minutes, on ne veut pas réduire notre temps.

M. Olivier MARTY (Président) : 35 si vous voulez.

Interruption de séance à 16 h 14.

Reprise à 16 h 35.

M. Olivier MARTY (Président) : Nous reprenons la séance. Monsieur WAVELET

M. Sylvain WAVELET (CGT) : Tout d'abord, je vais dire qu'il y a quand même une petite amélioration par rapport à la présentation qui avait eu lieu à ma CSSCT concernant la page 7 au niveau de l'organigramme, car cette fois nous l'avons en entier. 9a c'est une bonne chose. Toutes les remontées comme je l'avais déjà fait à l'époque viennent du terrain et des questions que se posent les agents, puisque nous en sommes les représentants ici au CSE, je vais de nouveau vous en faire part. Concernant le poste supprimé de l'agent BHL qui est retraitsable en mars 2020, je pense que vous y avez répondu tout à l'heure avec son remplacement, c'est déjà mieux que ce que l'on avait auparavant où ça restait un peu flou. Est-ce que le poste de dirigeant du bureau administratif à la qualif F est une création ? Car dans ce cas-là manquerait également sur le nombre de postes créés. Il y a une question qui émane du terrain, c'est de savoir comment s'opère ce poste de la cellule excellence opérationnelle qui est rattaché au siège, mais qui travaillerait sur l'ancienne UO. C'est une question également qui remonte du terrain. Comment cette personne

fonctionnerait justement dans cette création ? Où sera-t-elle située ? Est-ce qu'elle sera dans l'UO également ? Voilà, c'est la fameuse cellule excellence à qualif H. Ce qui est aussi intéressant à avoir, mais cela a déjà été dit dans les débats, c'est quelque chose que nous avons besoin de voir avec clarté, à savoir l'organigramme et, si possible, avec les noms. Tout à l'heure, il y avait un débat avec 32 et 34, donc il y a un flou. L'idéal serait qu'il y ait les noms avec une fiche de poste, ce qui serait beaucoup plus clair en ce qui nous concerne. Sur le rallongement des trajets, l'UO du Hainaut, quand on fait un petit peu les comptes, c'est quand même une augmentation de 64 %, si on parle en pourcentage et non en chiffre, du temps de parcours domicile travail, pas forcément qu'au niveau des véhicules, mais de la démarche qu'ils auront à faire pour se rendre sur leur lieu de travail. Une question importante qui vient souvent concerne le nombre d'emplacements de parking qui seront réservés aux agents. C'est récurrent, d'autant plus sur la région. Le coût, on en a parlé aussi, d'une telle location. On sait par expérience que des bâtiments comme Perspective à Lille sont aujourd'hui terriblement chers, si bien qu'il y a une recherche après coup d'aller ailleurs. Je pense qu'on ne peut pas avoir de vue à court terme sur cette question. L'accessibilité au niveau PMR, les personnes à mobilité réduite, on en avait parlé, on n'a toujours pas de réponses sur le sujet et les agents non plus, surtout que le parcours est assez éloigné de la gare pour eux avec des trottoirs non adaptés. Est-ce qu'il y aurait toujours une possibilité d'embaucher ces personnels ? Une chose importante que je souhaitais dire également, c'est que beaucoup d'agents ont connu, depuis les 10 dernières années, énormément de fusions et de restructurations, le dossier est d'ailleurs la suite de ce qui a été fait par le passé, donc les RPS sont primordiaux. Il faut impérativement que l'on ait une vue sur cette question, car il est probable que ceux qui ont connu maintes et maintes fusions et réorganisations vivent très mal cette situation. C'est donc une nécessité pour nous élus d'avoir une vue sur ces RPS comme cela a été demandé ne serait-ce déjà que pour ce que je viens d'argumenter sur le sujet. Voilà.

M. Olivier MARTY (Président) : Le DET va reprendre un certain nombre de points. Juste un point de principe par rapport à une de vos demandes. Dans un dossier de consultation, on ne fait pas figurer des noms dans un organigramme futur. Ce serait faire les choses dans l'ordre inverse. On est sur la description d'une organisation. Il se prépare en parallèle, et cela a été décrit, des propositions d'affectation, mais on n'en est pas encore à mettre des noms sur le dossier d'organisation. À nous bien sûr d'être explicites sur la teneur des postes pour que vous ayez l'information la plus claire possible. C'est en ce sens que l'on complétera le contenu avec les fiches de poste. Sur les autres points ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Juste une réponse au Président. Je pense que vous êtes en train de tracer les pointillés puisqu'on évoque un possible délit d'entrave. Effectivement, puisque tout n'est pas terminé, on ne peut pas mettre de noms, mais toujours est-il que dans cette réunion on peut aussi échanger sans que les choses apparaissent sur le quotidien et le futur de chacun.

M. Olivier MARTY (Président) : En effet, rien n'interdit l'échange, mais par rapport à la demande d'écrire des noms, on ne le fait jamais dans les dossiers d'organisation à l'avance.

M. Christophe BUREL : Concernant le montant du loyer, vous m'interrogez sur ce sujet et j'ai pu avoir confirmation pendant la pause, on est sur un montant de 68k€ annuel, ce qui fait 5600 euros par mois hors taxes. Pour l'accès PMR, le bâtiment est équipé d'un ascenseur

qui permet l'accès PMR. Si besoin était, si on devait acheminer un agent... s'il vous plaît... si on devait... s'il vous plaît... Si on devait acheminer un agent depuis la gare, on pourrait mettre en place un dispositif adapté tel que taxi ou autres. Pour l'instant, on n'a pas de cas avéré, mais voilà c'est quelque chose que l'on a en tête. Sur le temps de parcours global, vous avez raison. Le temps de parcours global pour certains agents s'allonge. On a six personnes pour lesquelles il s'allonge de manière significative. UN certain nombre de cas se régleront naturellement sur l'année 2020 puisqu'on a des départs en retraite prévus. Sur ces six personnes, deux sont prévues, une en CPA, une en retraite. Ensuite, on procédera à des mutations, deux cas pourraient être résolus ainsi. Quoi qu'il en soit, on a admis au niveau du comité de pilotage qu'une forme de bienveillance sera examinée sur les demandes de mutations de ces personnes au fur et à mesure que des possibilités se présenteront pour trouver un poste plus proche de chez elles. Concernant le parking, il y en a un au pied du bâtiment qui permet de se garer. Il est assez chargé aujourd'hui, mais un call center va déménager et on pense que ça va libérer de la place. De mémoire, le nombre de places de parking est limité à quatre sur le siège de l'UO. Il y a des possibilités de se garer à Valenciennes du côté des caténaires sur une partie sécurisée. Comme je l'ai indiqué au départ, il y a moyen de se garer à Douai pour les personnes qui vont se rendre à Douai et qui feront ensuite Douai Valenciennes en train. Pour le chef de BA, il s'agit d'une revalorisation. Il faudra peut-être que ça apparaisse différemment dans le dossier. Aujourd'hui, on a des chefs de BA à la qualif E, demain on aura un chef de BA à la qualif F. Concernant la cellule excellence opérationnelle, elle est rattachée au siège de l'établissement. Je crois que c'était ça votre question ? C'est une structure qui m'est rattachée directement et elle preste à Lille. Pourquoi directement au siège de l'établissement ? Parce que l'objectif est qu'elle puisse prester pour toutes les UO, qu'elle favorise le benchmark, l'échange des bonnes pratiques entre les différentes UO. On souhaite qu'elle soit positionnée au niveau du siège de l'établissement pour travailler là où le besoin se fait sentir, et encore une fois partager les bonnes pratiques entre les UO.

M. Olivier MARTY (Président) : On poursuit, la parole est à Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Je vous remercie Monsieur le Président. Une des questions à laquelle je n'ai pas entendu de réponse, j'ai peut-être manqué d'attention, concernait les alternants en UO. Comment est pris en charge le changement de leur contrat de travail ? On leur impose. Ce ne sont pas des agents contractuels, mais des CDD. Comment est prise en charge leur situation de changement d'UO pour aller sur l'UO Valenciennes ? Concernant les BS25 qui font le ménage, en lisant le dossier, bien que Monsieur Larrieu disait en son temps que ce n'était que des bruits de couloir, il y a une ambition de fusion entre les deux entités EIC Équipement d'ici 2023, ce qui réduirait les surfaces de bâtiment à nettoyer. On est donc en droit de s'inquiéter pour ce personnel. En effet, ils auront moins de surface à effectuer dès le 1^{er} janvier 2020, et certainement au-delà relativement aux travaux non commencés donc non terminés. Par rapport à ce personnel, on voudrait avoir un peu plus d'éléments. Je ne sais pas comment vous appelez ça hors séance, mais il nous faut des choses établies. Je ne sais pas si vous allez reprendre ce dossier et en mettre plus en consistance, mais il faudrait nous préciser ce que vous entendez hors séance. Pour en avoir discuté avec eux, nous serons extrêmement vigilants avec ce personnel. Monsieur le DET vous n'étiez pas là la semaine dernière, mais vous savez qu'au 1^{er} janvier on passe en SA, on va avoir un changement de président qui intervient d'ici neuf à dix jours qui donnera peut-

être d'autres perspectives que celles d'aujourd'hui. En général, les perspectives sont de pire en pire. On n'a jamais vu de mieux en mieux au fur à mesure que les DET et autres ont changé, donc on se dit que le pire est toujours devant nous. Si le RH910 saute, c'est du personnel BS25, du personnel contractuel dont nous ne savons pas ce qu'il va advenir de leurs contrats au 1^{er} janvier puisque les discussions sont assez tardives envers les nouveaux entrants et les BS25 soumis au RH254, mais si le 910 saute, il pourrait très bien sauter en réseau. On va tous passer en SA, donc le RH910 est un référentiel que l'entreprise peut faire sauter à tout moment. Donc on tombe sous le coup de la loi, et s'ils perdent de la charge de travail, ils tomberont sous le coup du licenciement économique. On est peut-être un peu virulents et plus questionneurs envers ce personnel, mais il y a de quoi être inquiet. Il y a du changement pour ces personnes, de la surface en moins à traiter, donc on voudrait savoir comment est répartie leur tâche, si le nombre d'heures est respecté, s'il y a une baisse au niveau de leur temps et en savoir un peu plus sur la CPS. On va rentrer dans le débat, mais sachez que pour la délégation SUD-Rail, on est contre ce que vous allez faire au niveau de la CPS. Ça ne tiendra pas. On a encore vécu une situation sur votre établissement où un agent CPS qualif C s'est retrouvé seul durant l'été, sans soutien d'assistant RH ou d'assistant RDUO ou DUO. Retrouver un agent CPS en pleurs dans l'UO, c'est du vécu et c'est inadmissible. Ce que vous créez là, ça ressemble fort à une expérience pas si lointaine. Nous serons extrêmement vigilants et on vous demande de reconsidérer toute cette partie. Ensuite, quelque chose que nous avons oublié dans les premières questions, vous faites un nouvel espace de travail. Qui dit nouvel espace, on essaye de remplir ses obligations d'employeurs, et nous n'avons pas vu de pièce spécifique allaitement. Il me semble qu'il y a des choses signées et qui doivent être regardées au sein de l'entreprise quand on fait un nouvel espace. Vous nous avez donné le loyer mensuel, ce qui a fait un peu frissonner dans la salle, car ce sont des coûts supplémentaires puisque le bâtiment on y est toujours d'un côté comme de l'autre, mais vous n'avez pas annoncé non plus le coût des travaux qui vont venir s'ajouter à cela. Ce qui nous permettrait d'avoir une situation économique sur laquelle on pourrait se baser. Il y a l'organisationnel, mais il y a aussi le coût économique. Le Président n'a pas vraiment répondu ou ses réponses sont toujours ambiguës, donc on réitère la demande de l'ensemble des fiches de poste. Par rapport au risque routier, on ne peut pas accepter le terme de neutralité. Neutralité plus augmentation, ce n'est pas ce que l'on appelle de l'amélioration face au risque routier. Je vais me répéter, c'est ce qui a été dit la semaine dernière dans le cadre de la réorganisation de l'Infrapôle Rhénan, vous avez quand même la présidente du CNHSCT qui précise que, pour toute réorganisation, un bilan complet doit être présenté aux IRP et qu'en l'absence de baisse la réorganisation peut être remise en cause. Malheureusement lorsqu'il y a des accidents de trajet, cela coûte extrêmement cher à l'entreprise si on ne parle que de coût, sans compter le côté humain. Mais comme l'entreprise parle souvent en coût, cela coûte très cher. Nous voulons quelque chose de très complet sur le sujet, surtout que cela a été répété par la présidente de l'ex CNHSCT, j'ai toujours un peu de mal avec les noms des nouvelles instances, mais c'est ce qui a été dit au CSE central du 9 et 10 octobre. Vous confirmez qu'il y a une possibilité de mettre des taxis en place par rapport aux discussions et questionnements que nous avons déjà posés le 29 mai. Vous n'avez pas répondu sur ce que vous avez considéré, ou ce que le Président de la ZP NEN considère, comme organisations syndicales représentatives puisque nous étions trois OS présentes sur les quatre qui sont représentatives au niveau de la ZP NEN. Donc on aimerait bien savoir à quel niveau vous prenez la représentativité. En tant qu'organisation

syndicale, on aimerait bien savoir à quel niveau vous prenez la représentativité, on voudrait avoir ces données pour voir si on est en accord avec vous sur le mode de calcul de la représentativité. Nous aimerions aussi savoir comment été organisés les entretiens exploratoires et d'orientation, avec qui, dans quelle pièce. Si cela a été fait comme à Dunkerque, nous ne voulons pas que ce soit revécu par des agents dans une salle qui est une petite cuisine pas adaptée, où des agents présents entendent l'ensemble de la conversation. Je pense que dans les entretiens exploratoires, des éléments de la vie privée sont abordés et doivent demeurer entre l'agent et la personne qui conduit l'entretien avant qu'il n'y ait les entretiens d'orientation. Voilà pour le moment.

M. Olivier MARTY (Président) : Quelques éléments à deux voix. D'abord pour vous confirmer, je l'avais dit tout à l'heure, que l'on complétera par écrit un certain nombre de points. Le hors séance est un document qui vous sera bien sûr fourni. On va parler d'un certain nombre de sujets. Dans ce que vous venez de rappeler, on avait dit tout à l'heure qu'on maîtrise les données économiques. Au-delà du loyer pour lequel on a déjà pu donner une information en séance, on remettra d'autres éléments économiques, vous avez mentionné le coût des travaux, cela en fait partie. Il en est de même pour les fiches de poste et de la même manière pour le risque routier. Des éléments de débats ont été amenés tout à l'heure et des situations de neutralité, d'amélioration ou de dégradation évoquées par le directeur d'établissement. Vous pourrez apprécier cela sur un document. Sur la question de représentativité, je remets peut-être le point de vocabulaire qui n'est pas forcément acquis partout dans les strates de l'entreprise. La représentativité est réservée à l'atteinte des 10 % aux élections de CSE et donc ça vaut pour l'ensemble du périmètre Nord Est Normandie pour ce qui nous concerne. La représentativité permet d'accéder à une capacité d'action du côté syndical que vous connaissez parfaitement, je ne vais pas m'étendre plus là-dessus. Il se trouve que dans notre entreprise, on a en parallèle de ça, et c'est défini dans le statut, une capacité de désignation de délégués syndicaux qui, elle, peut être au niveau d'un CSE, la direction de la ZP NEN pour ce qui nous concerne, mais aussi les directeurs d'établissement. Cette capacité est utilisée ou non par chacune des organisations syndicales. C'est pour ça que parfois il peut y avoir un peu de confusion entre l'existence des délégués syndicaux à plusieurs niveaux et la représentativité. Sur les points plus particuliers du dossier, je laisse le DET ajouter des compléments. Si, quand même une chose générale, je m'étais dit que c'est moi qui répondrais à ça. La fusion EIC Infrapôle n'est pas à l'ordre du jour de notre zone de production. Si quelque chose un jour évolue, alors quelque chose un jour évoluera. Mais je peux le dire de manière générale de la totalité de l'organisation de l'entreprise. Donc aujourd'hui on n'a pas ouvert de dossier de ce genre.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Je me permets d'intervenir, c'est quand même dans le dossier que vous nous donnez aujourd'hui. C'est dans les 26 pages. C'est un projet 2023. C'est dans les pages, ce n'est pas nous qui sortons ça du chapeau. On a lu le dossier, on a lu les 26 pages.

M. Olivier MARTY (Président) : On ne parle pas de fusion.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Si.

M. Olivier MARTY (Président) : Il peut y avoir des opportunités immobilières de bonne gestion ou de rapprochement. Ce que je vous dis juste aujourd'hui c'est qu'on n'a pas ouvert

de dossier de fusion entre EIC et Infrapôle. Vous y entrez aussi par le sujet du personnel qui s'occupe du nettoyage, il peut y avoir une intention à toutes les évolutions de l'organisation, mais il se trouve que, vérification faite, il n'y aura pas d'évolution du volume horaire de chacun des contrats des trois personnes concernées. On précisera par rapport à votre souhait de complément quelles sont les modifications précises à l'intérieur de ce volume horaire, mais le volume horaire ne change pas et l'emploi de ces personnes est maintenu. Pour le RH910, je n'écris pas l'histoire à l'avance. Aujourd'hui on est dans ce cadre. On l'enclenche pour ce dossier et on le mènera à bien jusqu'au bout. De toute façon, l'entreprise a à la fois un devoir et un engagement de faciliter l'accompagnement du personnel en cas d'évolution d'organisation. Ce qui a initié tout ce qui a abouti au RH910 d'aujourd'hui ne va pas disparaître du jour au lendemain. Voilà quelques points plus haut.

M. Christophe BUREL : Comme indiqué par Olivier MARTY, pour les contrats de nettoyage, il y a de la surface en moins, mais il y a de la mobilité de l'acheminement qui est prévu sur le poste, mais prévu dans la journée de travail pour aller nettoyer à d'autres endroits. Du coup, il n'y a pas de baisse du nombre d'heures prévu au contrat. Concernant l'allaitement, je ne vais pas tourner autour du pot, on ne l'a pas imaginé. Donc, j'ai pris note de cette remarque pour voir comment on peut l'intégrer dans le nouvel espace de travail. Pour le coût des travaux, il y aura des indications en complément dans le compte rendu, mais le coût des travaux est à la charge du propriétaire. Concernant les entretiens exploratoires et d'orientation, je n'ai pas la réponse à votre question. Ce que je sais, c'est quand les agents ont souhaité être représentés notamment sur les entretiens d'orientation, ça a été le cas, il y a quelques agents qui l'ont souhaité. Sur le lieu, on vérifiera, mais je n'ai pas eu de remontées laissant à penser qu'il y avait un problème particulier sur ce point.

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

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Non, c'était sur la fusion, mais je n'avais pas dit jusqu'au bout. Mais effectivement, le Président de l'instance disait que le projet de fusion serait pour 2023 au plus tôt. Il faudrait faire un rectificatif de votre part où si vous le laissez comme ça, c'est qu'il y a bien quelque chose. Donc, soit il faut apporter un rectificatif, soit confirmer la rumeur.

M. Olivier MARTY (Président) : En tout cas, on fera attention à ne pas laisser une mention qui prêterait à interprétation, vous avez raison. Alors, Monsieur CAILLE.

M. Sébastien CAILLE (UNSA-Ferroviaire) : Je voudrais revenir sur le sujet du télétravail. Monsieur BUREL a répondu et n'est pas fermé. Pas dans un premier temps, afin que les équipes travaillent ensemble. Par contre, j'en profite pour faire passer le message aussi auprès du Président, car le télétravail donne l'impression d'être un sujet tabou à la SNCF, alors que c'est très démocratisé dans bon nombre d'entreprises. Chez nous, on a toujours le sentiment que le télétravail signifie rester chez soi et ne pas travailler. À mon avis, c'est important d'essayer de le lancer au maximum pour les gens qui le souhaitent. Cela pourrait servir de solutions de repli, on en parlait tout à l'heure, pour des personnes qui auraient des PC portables et qui pourraient travailler de chez elles le jour où il y a un incident et qu'elles ne peuvent pas se rendre sur le lieu de travail à Valenciennes. Je voulais également parler du parking que je connais pas mal. Le parking c'est très compliqué. C'est un peu l'anarchie vu que ce n'est pas un parking avec des places délimitées. Ce sont des cailloux et des flaques

d'eau en cette période. Cela réduit pas mal les possibilités de parking. Quand on avait discuté du projet au niveau de l'EIC, Monsieur COLPART nous avait fait part d'un aménagement sur le côté du parking qui est un peu plus propre, mais ça reste quand même un problème, car les gens qui vont se déplacer risquent de prendre ces places. Donc il y a un réel sujet, je pense que ce n'est pas que sur l'EIC, mais également sur la ZP que cela doit être pris en compte. Voilà. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Bien sûr, on prend note de ce vous évoquez par rapport au télétravail. Je me suis exprimé sur l'intérêt qui est réel. Il n'y a pas d'ambiguïté de mon côté sur la promotion que peut avoir le télétravail. Tout est bien sûr soumis à une analyse au cas par cas et c'est prévu comme ça dans l'accord avec le management par rapport à la possibilité de télétravail. Alors, Monsieur LEROY.

M. Adrien LEROY (UNSA-Ferroviaire) : Merci. Je voulais revenir sur le poste au niveau du BHL, car on a quand même eu une évolution/présentation de la part de l'établissement sur cette équipe. On a donc un agent, bon on ne cite pas les noms, mais a priori le responsable BHL de Douai qui était dans un premier temps censé venir en sureffectif au niveau de l'équipe pour permettre d'abord la transmission des compétences, car on a quand même eu deux gros secteurs du BHL de Douai qui ne seront pas représentés dans la future organisation, sur les gares actuellement, et, ensuite, pour donner un appui aux opérateurs pendant la migration vers GROIX. C'est une incohérence que nous avons soulevée lors de la CSSCT. D'un côté, on nous parlait de l'agent en sureffectif, mais qu'il viendrait compenser, sur un plan numérique, l'absence de l'agent parti en retraite. Il ne doit donc pas à la fois être en sureffectif pour accompagner la mise en place de la nouvelle méthode de travail et, en même temps, faire le travail de l'agent parti en retraite. Je constate qu'aujourd'hui, on ne parle même plus du coût de cet accompagnement et de ce transfert de compétences et que nous sommes sur du remplacement numérique de façon temporaire avant qu'il puisse évoluer vers un poste. Cela me paraît difficilement entendable à l'heure d'aujourd'hui en tant qu'instance CSE d'être consulté sur un projet d'organigramme et d'entendre à la fois que cet organigramme sur lequel on est consulté aujourd'hui peut évoluer d'ici deux à trois mois. Je pense qu'au niveau des agents, ce n'est pas un message clair et serein que l'on envoie à la nouvelle équipe en disant que l'on met en théorie un CO équivalent au niveau des BHL, que l'on demande aux agents de prendre leurs marques et, s'ils travaillent bien, un poste sera supprimé d'ici un mois ou deux. Pour des agents qui subissent cette réorganisation, le message me dérange fortement. Pour moi, il manque une partie au dossier. Il aurait été bien en introduction de rappeler à l'ensemble des élus que cette fusion est déjà amorcée par le départ de toute la partie ouest de l'UO Artois qui a été transférée au niveau du littoral il y a quelques mois. C'est vous qui l'avez abordé, je le conçois, par rapport à l'agent CPS. Au niveau du BHL, on a déjà fait -1 il y a quelques mois avec la partie Béthune Saint-Pol rattachée au littoral. Pour ce collectif de travail au niveau du BHL, cela commence à faire beaucoup et le message envoyé ne permet pas d'anticiper et de présager une mise en place sereine de cette nouvelle équipe.

M. Olivier MARTY (Président) : Une précision par rapport à ce point déjà abordé tout à l'heure, notamment par rapport à des échéances et le fait que c'est encore quelque chose d'éventuel.

M. Christophe BUREL : Plusieurs choses. Le transfert Saint Pol Isbergues Béthune correspondait à l'écart d'un poste à peu près au niveau du BHL. C'est plus un transfert de charge côté Artois qu'une suppression de poste avec une charge qui resterait. On n'est pas dans ce cas-là.

M. Adrien LEROY (UNSA-Ferroviaire) : C'est juste par rapport à la connaissance des gares et du secteur qui a été faite. Voilà. La personne qui a donc quitté le BHL s'occupait de la gare de Lens et le fait est que la gare de Lens reste actuellement sur le territoire qui est transféré. Du coup, les responsables BHL devaient justement permettre ce transfert de compétences à la nouvelle équipe au niveau du graphique de la gare de Lens parce que l'agent a déjà quitté le poste suite au transfert. Il y avait soit une baisse de charge qui correspondait à la suppression d'un agent, sauf que cet agent est parti avec ses connaissances de la gare qu'il gérât, on l'occurrence la gare de Lens qui, elle, devra bien être gérée maintenant par la nouvelle équipe. Voilà, on nous a dit que les choses allaient bien se passer, que le responsable BHL serait présent en doublon pendant quelques mois pour le transfert de compétences. Maintenant, il vient simplement pour combler le CO. Donc il y a quand même un changement de discours sur lequel nous voudrions avoir des explications.

M. Christophe BUREL : Le sujet c'est que quand on s'est dit ça, on envisageait une mise en place de l'organisation au mois de juin. Donc le calendrier a glissé. On ne souhaitait pas être en rupture par rapport à l'évolution d'organisation et en termes d'accompagnement. Quand vous dites dans deux ou trois mois, on n'est pas dans deux ou trois mois. L'organigramme sur lequel porte la consultation, c'est bien l'organigramme qui va être mis en place pendant un certain temps au niveau de l'EIC. Mais, en reprenant vos termes, je ne peux pas sanctuariser un poste comme ça par principe. Encore une fois, c'est la charge qui définira si, à un moment donné, on adapte ou pas l'organisation.

M. Adrien LEROY (UNSA-Ferroviaire) : Quand on vous demande de sanctuariser, on ne vous demande pas d'engagement à 15 ans. Mais voilà on dit un an. Dans l'avenir, on sait malheureusement que le secteur sera touché par une autre réorganisation qui s'appelle CCR d'ici quelques années. On dit qu'on fait un CO pour fin 2021, pour un an et demi. Au moins on sait qu'on a une échéance de travail relativement stable pendant un temps certain. Je ne vous demande pas d'engagement à 15 ans. Je m'excuse de cette prise de parole.

M. Christophe BUREL : Derrière ça, c'est aussi l'accompagnement des agents. Si on fait venir quelqu'un en plus sur le BHL et qu'il s'avère que, six mois plus tard, on n'en a plus vraiment besoin, je ne vois pas en quoi ce serait une bonne opération pour qui que ce soit. Donc en fait le sujet est là aussi. On a une personne en plus qui a toutes les compétences requises, qui est un très bon encadrant au niveau du BHL, on va utiliser ses compétences. Il est d'accord pour aller à Valenciennes durant un certain temps.

M. Olivier MARTY (Président) : Alors, on poursuit avec Monsieur BONNESOEUR.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Je vais essayer d'être un peu moins vindicatif qu'au dernier CSE, mais malheureusement cela va être assez compliqué. Au dernier CSE, on a eu un dossier d'amateur pour la réorganisation de l'Infrapôle Rhénan. Aujourd'hui, force est de constater que c'est du même acabit. Alors, qui a fait et qui a monté le dossier ? Car j'aimerais bien savoir, parce que franchement ce n'est pas très rassurant. Quand on voit le manque de pièces alors qu'on en demande, et après on va nous demander un avis, c'est quand même

hallucinant. Aujourd'hui, on était là pour une information que vous devez aux élus d'une façon loyale, sincère et exacte, que manifestement depuis plusieurs CSE l'entreprise prend un malin plaisir à bafouer. L'information d'aujourd'hui est tout l'inverse : inexacte et un manque flagrant de documentation pour avoir une vision globale du sujet. Au départ, quand on lit votre dossier, c'est -4 agents. En fouillant un peu, on trouve -5. En échangeant un peu, on apprend qu'il y en a un qui part en retraite. Donc on a oublié de nous dire, mais ça fera -6. À un moment donné, vous nous devez quand même une information loyale et sincère. Pour la délégation CGT, on va vous demander toutes les fiches de poste, l'étude économique chiffrée du gain financier de cette réorganisation ainsi que l'étude de productivité et de qualité de vie au travail, s'il y a un gain ou pas, l'étude de l'amplitude horaire avant et après pour tous les agents pour respecter la vie privée et la vie professionnelle, l'étude complète des RPS, l'étude des risques routiers avec vos améliorations apportées par l'entreprise pour limiter ces risques, (étude sur l'augmentation des périmètres d'astreinte avec les kilomètres effectués avant et après cette éventuelle réorganisation, nous fournir les tableaux d'astreinte, nous fournir les fiches de poste, d'ailleurs en lisant votre dossier on remarque qu'il y a deux agents MTES qui passent au forfait jour alors qu'avant ils n'y étaient pas. Est-ce qu'il y a eu des entretiens exploratoires ? Est-ce que c'est subi ou pas ? Pour le bâtiment, est-il prévu pour les personnes à mobilité réduite ? Est-ce que vous avez prévu des choses ? Comment se fera le stationnement ? Merci de nous fournir des photos et un plan. On nous dit que le stationnement va bien se passer dans le meilleur des mondes, et quand on écoute on se rend compte que c'est un chemin de terre avec des trous partout et des mares d'eau. C'est quand même assez hallucinant. Comment se fera la restauration ? Parce que quand on regarde votre plan, vous allez être 35 dedans. Moi quand je regarde, il va falloir m'expliquer comment les 35 rentrent dans votre cagibi. Très sincèrement ça me paraît un peu petit. En plus quand on compte le nombre de sièges et de bureaux et qu'on regarde le nombre que vous êtes, vous m'excuserez, mais il manque un bureau. Ensuite dans votre dossier vous mettez qu'il y aura certainement des postes supplémentaires pour des alternants. Où allez-vous les mettre ? Dans la cuisine ? Parce que moi je ne les vois pas sur les plans. Il manque un bureau à coup sûr pour un poste, et où mettez-vous les 2 alternants ? Est-ce qu'il y aura des formations prévues pour les agents en repositionnement ou sur les postes créés ou transférés ? Ça aussi, on aimerait bien une réponse. Pourquoi seulement 35 entretiens alors qu'il y a 39 agents de concernés ? Est-ce que des agents ont été mis de côté dès le départ ? Avez-vous...

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Attends Christophe, ils ne t'écoutent pas.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Ils n'écoutent pas.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Monsieur le Président, il est intéressant que vous preniez des notes. S'il va trop vite, dites-le. Il vous dit des choses et vous discutez avec votre voisin, ce serait bien de l'écouter.

M. Olivier MARTY (Président) : On est passés sur les 35 entretiens, puis l'étude d'impact et j'attendais la suite de la phrase.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : On ne recommence pas. Ce n'est pas un problème. Avez-vous l'étude d'impact sur l'emploi après le projet de la commande centralisée réseau CCR ? Aujourd'hui, avec les informations que vous nous fournissez, très sincèrement pour

la CGT c'est défavorable. Ce n'est pas possible, on n'a que la moitié des informations. Quand on vous les demande, vous répondez que vous nous les fournirez. Ce n'est pas possible, nous sommes là pour une information. Vous nous convoquez pour une information et on va ressortir alors qu'il nous manque les trois quarts des pièces. Donnez un dossier complet. À un moment donné, en termes économiques, on doit être capable de dire ce que l'on fait. Mais là il n'y a rien, les réponses sont évasives, vous enlevez un poste, mais peut-être qu'un jour si vous trouvez qu'il y a trop d'heures on embauchera quelqu'un. Ce ne sont pas des réponses. Les cheminots attendent des réponses. Il ne reste plus que le CSE maintenant. Avant il y avait des instances qui marchaient très bien, aujourd'hui on est obligés d'être comme ça. Il va falloir nous donner les réponses ici. Je vous remercie.

M. Olivier MARTY (Président) : Vous avez repris des éléments que l'on a vus depuis le début de la séance et sur lesquels on a indiqué que l'on allait donner des précisions. Le dossier lui-même permet d'en comprendre l'intention, l'organisation d'aujourd'hui, l'organisation future avec l'ensemble des postes, leur planification, leur nombre et donc ce qu'est l'essence même du dossier. Bien sûr, l'intérêt d'un débat d'information c'est aussi, à travers les échanges, de voir les précisions que vous souhaitez et comment on les amène. Au fil du débat, on a amené effectivement des engagements de compléter avec des documents écrits un certain nombre de points que vous avez pu évoquer. Pour certains d'ailleurs, on avait déjà donné des précisions. Je prends l'exemple de l'astreinte. Il n'y a pas d'évolution de l'astreinte, cela ne fait pas partie du dossier.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Alors moi je vous demande comme je vous ai demandé là les tableaux d'astreinte avec les kilomètres que vont faire les agents, d'où ils viennent, d'où ils partent, avant et après. C'est trop facile de dire que ça ne bouge pas. Mais si les personnes font 100 kilomètres de plus, ce n'est pas la même situation.

M. Olivier MARTY (Président) : On va le repréciser.

M. Christophe BUREL : Les découpages d'astreinte ne changent pas. Ça veut dire que les agents habitant au même endroit, sauf à ce qu'ils déménagent demain, ils ont les mêmes parcours et le même périmètre d'intervention, il y a zéro changement sur l'astreinte opérationnelle. C'est l'astreinte opérationnelle au plus près du terrain.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Je suis d'accord avec vous sauf que là vous dites quelque chose de verbal. Je suis désolé, mais le diable se cache dans les détails. Il faudra nous fournir les tableaux d'astreinte. Avant il y avait un CHSCT qui faisait tout ça, maintenant cela n'existe plus. Donc aujourd'hui la seule instance qui existe c'est le CSE. Donc aujourd'hui vous donnerez les réponses au CSE. Merci.

M. Christophe BUREL : Pas de souci pour vous donner les tableaux d'astreinte bien sûr. Quand on a indiqué « pas de changement » dans le dossier, c'est parce qu'il n'y a pas de changement. Mais si vous avez besoin des tableaux d'astreinte pour être rassuré, on vous les fournira bien sûr.

M. Olivier MARTY (Président) : Cette précision étant donnée, le complément se fera aussi sur ce point. Je voulais rebondir sur certaines questions. Au-delà de votre intervention, par rapport à des demandes de pièces complémentaires, vous évoquez l'influence de la CCR.

Est-ce qu'on peut dire quelque chose par rapport l'échéance CCR, sachant que ce n'est pas une échéance de début 2020, mais ultérieure.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Attendez, si vous permettez, je vais prendre la parole en tant que Secrétaire, j'ai demandé l'intervention et vous basculez sur la CCR. Moi je ne vous permets pas aujourd'hui de dire à un élu ici que ce qu'il dit a déjà été demandé par ailleurs. Chacun s'exprime au nom de son organisation syndicale. Donc on va se passer de vos petites observations que vous avez faites tout à l'heure. Je vais vous demander, car on ne va pas se retrouver comme le 17 avec des dossiers incomplets, on va repasser dans une autre phase dite de consultation, je vous demande d'avoir le dossier complet et de bien prendre note de tout ce qui est demandé par tous les élus ici, quelle que soit l'organisation syndicale. Je vous demande de revenir avec un dossier complet, parce que cela ne se passera pas bien s'il manque des choses.

M. Olivier MARTY (Président) : C'est bien le sens de ce que j'ai évoqué par rapport au fait de compléter le dossier, et au temps pour moi pour la remarque de tout à l'heure. Chacun a entière liberté de s'exprimer, il n'y a aucun souci. Du coup, on revient sur la question posée par rapport à la CCR.

M. Christophe BUREL : Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris votre question sur la CCR.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Aujourd'hui vous faites une réorganisation, l'organisation est comme ça. Quelle sera l'organisation quand il y aura la CCR ? Qu'est-ce qui est prévu ? Comment cela va se passer ? Où vont aller les gens ? Est-ce qu'on va refaire une réorganisation ? Je vous remercie.

M. Christophe BUREL : Je ne reviens pas sur les enjeux et sur ce qui a motivé cette réorganisation, c'étaient les propos que j'ai tenus en tout début de séance en début d'après-midi. S'agissant de CCR, on a veillé à ce que CCR ne redécroque pas ce que l'on est en train de construire. CCR concrètement c'est quoi ? Le premier secteur de circulation à basculer est Douai – Solca sous toutes réserves, si le calendrier est maintenu, en novembre 2021. Donc, en novembre 2021, un certain nombre de postes vont migrer vers la CCR. On s'est assurés que l'organisation que l'on mettait en place au niveau de l'UO, c'est-à-dire le siège localisé à Valenciennes avec une UO qui demain va voir certains de ses postes migrer vers CCR, ait tout son sens et soit compatible avec CCR. Après, si vous voulez, CCR est un projet qui s'étale sur 15 ans. Mais, si on a des postes qui migrent au fil de l'eau sur Lille, il est clair que cela aura un impact à un moment donné sur le siège de l'UO. En tout cas, le siège de l'UO restera à Valenciennes et ça a été pensé pour ne pas être remodifié avec l'arrivée de CCR. On pense qu'en situation de cible, se projeter à 15 ans est quand même un peu long, mais on imagine qu'il y a un intérêt à avoir une UO qui serait une UO de zone diffuse sur Valenciennes.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : Louer un bâtiment si vous êtes sûr de rester là, est-ce viable économiquement ?

M. Christophe BUREL : Sur le bâtiment en fait, idéalement on aurait voulu le faire avec peut-être des moyens internes. Donc, il y a des projets qui sont prévus, notamment le réaménagement du tri postal qui deviendrait un bien de Réseau. Mais c'est un projet sur

lequel nous n'avons pas de visibilité pour l'instant. Aux dires des experts, il faut attendre neuf à dix ans avant de voir quelque chose.

M. Olivier MARTY (Président) : On poursuit notre tour de parole. C'est à Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : Nous on se fie à votre document, et c'est pour cela qu'il n'aurait pas été inintéressant de respecter les modalités telles qu'elles étaient prévues à la base. Normalement aujourd'hui c'était une préinformation, ensuite vous faisiez une information et après une consultation. Au vu du dossier et des nombreuses questions qui restent en suspens, le passage en consultation la prochaine fois paraît très léger. Une information permet normalement d'avoir l'ensemble des éléments et de pouvoir en discuter. Ensuite, vous avez un ou deux mois pour rectifier ce qui doit l'être et améliorer ce qui doit l'être par rapport à ce que les élus peuvent vous faire remonter. Or, ici il y a plein d'éléments que nous n'avons pas et que nous aurons après au moment de la consultation. Donc, on demande que la séance d'aujourd'hui soit une préinformation, que la prochaine soit une information et ensuite une consultation. Surtout que c'est un peu abuser. Monsieur COLPART est le chef de projet. On s'est rencontrés au mois de mai pour une information à propos de ce dossier. C'est pour ça que je vais revenir sur les organisations syndicales représentatives. Monsieur le Président, ce n'est pas à nous qu'il faut expliquer comment désigner un DS ou autres, c'est plutôt à vous d'expliquer aux établissements que, comme leur représentativité se fait par rapport au CSE, que par moments il ne faut pas oublier SUD-Rail, que par moments il ne faut peut-être pas non plus oublier la CFDT qui au mois de mai n'était pas conviée. Donc le rappel ce n'est pas à nous de nous expliquer comment on fait une désignation de DS, c'est plutôt les établissements. Même si une organisation syndicale a peu de représentativité, mais comme elle se fait sur la ZP NEN, il ne faut pas oublier une ou deux organisations syndicales représentatives au niveau de la ZP NEN. C'est plutôt à vous de faire ce rappel aux établissements. Pour revenir au chef de projet. J'étais en droit d'alerte le 29 mai par rapport à la présentation du dossier qui de mémoire était le 26 mai. Le 29 mai je lui ai dit en information de ne pas oublier une chose à propos de laquelle nous serons intolérants à propos du manque d'informations, c'est le risque routier. Si vous arrivez avec votre dossier sans éléments de risque routier, vous allez vous faire bouler. Je vois que du 29 mai, date à laquelle je lui ai fait cette alerte qui n'était pas obligatoire, c'était juste pour dire de ne pas oublier, c'était presque par sympathie, au 21 octobre, le chef de projet n'a pas pris la peine de présenter quoi que ce soit de chiffré à propos du risque routier. Donc on doute fort de la consultation malgré les multiples demandes autour de la table. Nous vous demandons un nouveau dossier. En page 6, il est écrit que « le découpage des périmètres d'astreinte ne changerait pas ». C'est du conditionnel, il n'est pas écrit « ne change pas ». Par contre, dans votre projet vous leur présentez « le processus de construction de cette future organisation ». Là ce n'est pas du possible. Vous voyez ? Il y a des termes comme ça pour l'astreinte « ne devrait pas changer », par contre l'organisation va se faire. Donc si vous dites que l'astreinte ne change pas, ne marquez pas qu'elle ne changerait pas. On vous a bien écouté Monsieur le Directeur, vous dites que des choses peuvent glisser par rapport à l'organisation. On vous demande de glisser favorablement par rapport à ce que vous comptez faire au niveau de la CPS. C'est de revoir votre projet et de glisser favorablement et qu'il y ait une amélioration au projet lors de la prochaine information ou consultation qui nous sera faite. Quand on sait glisser, on peut aussi glisser favorablement.

M. Olivier MARTY (Président) : Sur votre intervention. Le document prépare le débat d'aujourd'hui, le débat d'aujourd'hui nous permet d'alimenter les élus en compléments et en informations supplémentaires, dont certaines que vous avez évoquées comme étant importantes, je pense notamment au risque routier. Ce sont des éléments que l'on a pu développer tout à l'heure. Bien sûr que le fait de matérialiser en étoffant les écrits, ce dossier sera fait et c'est le lot des dossiers qui ont un débat en informations et qui s'étoffent avant la consultation. De notre côté, ce dossier reste un dossier d'information tel qu'il a été prévu et c'est comme ça qu'on l'apprécie. Donc, nous sommes en désaccord sur ce point. Par rapport aux organisations syndicales représentatives, je me suis exprimé tout à l'heure. Ce n'était peut-être pas assez bien fait, mais c'était dans le sens que vous souhaitez. Il peut y avoir des confusions sur la représentativité. On ne va pas rebondir sur cet épisode, mais cela peut arriver dans d'autres circonstances. Il faut bien rappeler ce que le mot représentativité donne comme accès pour une organisation syndicale d'être représentée vaut pour l'ensemble de la ZP NEN. La représentativité est faite en une fois à l'élection pour l'ensemble du périmètre. Donc nous ferons ce rappel. Vous avez évoqué la partie CPS. C'est un sujet que nous avons abordé tout à l'heure, je ne sais pas si nous avons un complément à ajouter. On s'est déjà pas mal exprimé sur ce sujet. Je reviens une nouvelle fois sur le conditionnel. On a utilisé le conditionnel des dizaines de fois partout dans le texte, c'était un parti pris. Il n'y a pas de choses particulières à interpréter lorsque le conditionnel est utilisé sur l'astreinte. Ça correspond à la réalité du dossier. J'en retiens qu'il vaut peut-être mieux, comme cela est fait dans d'autres dossiers, tout écrire au présent et mettre une phrase en en-tête du dossier disant que le dossier est écrit au présent de l'indicatif, mais qu'il reste un projet. Cela éviterait qu'on ne se comprenne pas bien. Monsieur le Secrétaire, vous êtes intervenu tout à l'heure, j'avais votre nom sur la liste. Est-ce que vous souhaitez intervenir ? Non. Ensuite, Monsieur STIEGLER.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Donc si j'ai bien tout compris vous avez dit, Monsieur le Directeur, que le loyer était de 5600€ hors taxes par mois, et que vous avez fait le choix de faire une location, car vous n'avez pas de visibilité à 8-10 ans sur le centre de tri à Valenciennes. Donc, j'ai fait un petit calcul vite fait. Donc virgule si je ne dis pas de bêtises, le bâtiment fait 380 m². Le prix d'achat moyen à Valenciennes est 2713€ au mètre carré. Si on multiplie par 10 et par 12 mois, ça fait 650 940€ pour un bâtiment de cette taille sur le marché actuel. Avec le loyer à 5600€ hors taxes multiplié par 12 par 10, cela reviendrait à 672 000 €. Cela veut dire que sur dix ans, vous perdez 22 000 € tout en sachant qu'on ne sera pas propriétaire au bout des 10 ans. Est-ce que c'est vraiment viable économiquement ? Je ne suis pas un économiste, mais vous êtes en train de jeter 672 000 € par la fenêtre. Et de l'autre côté, vous supprimez une petite qualif C à la CPS qui est au service des agents. Comment justifiez-vous ce plan économique incompréhensible pour une personne comme moi ? Merci.

M. Christophe BUREL : Je ne suis pas non plus un expert en immobilier. Cependant, on a travaillé avec la direction de l'immobilier pour savoir ce qu'il était pertinent de faire, et on est sorti sur ce projet de location qui est passé devant des instances de décision pour s'assurer de l'intérêt de cette option.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Vous êtes chef de projet et vous cautionnez un jet d'argent, mais c'est le problème à la SNCF, ce n'est jamais la faute de personne. On a des

chefs de projets partout, mais dès qu'il y a une incompréhension dans un dossier, ce n'est jamais de la faute des chefs de projet. Et c'est ce qui fait très mal à la maison SNCF.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vais vous rassurer sur une chose, c'est que la direction de l'immobilier étudie très attentivement les sujets immobiliers avant de pouvoir autoriser une prise à bail à l'extérieur. Si c'est le cas cette fois-ci, c'est qu'il n'y avait pas d'alternative satisfaisante qui puisse être mobilisée aujourd'hui pour un projet pour 2020 et qui aurait été meilleur pour l'entreprise. Cette direction est tout à fait apte à juger des projets. Après, quand on fait des comparaisons entre être en location ou en propriété, ça va dans des études de charges qui peuvent être assez complexes. Ce n'est pas évident d'en faire le débat en quelques minutes, mais être propriétaire mène à d'autres charges aussi.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Monsieur MARTY, je ne suis pas né de la dernière pluie et je suis propriétaire de ma maison. On voit bien qu'on n'a pas toutes les informations et passer au vote avec beaucoup de choses manquantes, mais je pense que le Secrétaire interviendra là-dessus, il serait intéressant d'avoir la présence de décideurs de l'immobilier pour qu'ils nous expliquent la façon et l'intérêt pour l'EIC des Hauts-de-France de louer ce bâtiment. Merci.

M. Olivier MARTY (Président) : Qu'on puisse un peu plus éclaircir votre avis par rapport au fait d'être locataire, on va le regarder. Je ne pense pas que ça aille jusqu'à faire venir un expert de l'immobilier en séance. Juste par rapport au début de votre intervention, aujourd'hui vous ne votez pas.

M. Emmanuel STIEGLER (CFDT) : Je sais très bien qu'on ne vote pas, c'est une information. Avant de passer au vote, il faut avoir toutes les informations. Donc, si à la fin de l'information, on n'a pas toutes les informations, ce serait bien de refaire une information.

M. Olivier MARTY (Président) : On s'est déjà exprimés sur ce sujet.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Ce n'est pas le président qui décide quel expert vient ici, je vous le dis juste comme ça.

M. Olivier MARTY (Président) : Ce n'est peut-être pas le bon mot, mais on parle d'assesseur du côté de la direction, ça reste du côté du Président. Alors, la parole est à Monsieur BONNESOEUR.

M. Christophe BONNESOEUR (CGT) : je vais m'inscrire un peu comme tous mes collègues. Vous avez dit il y a cinq minutes que vous nous aviez donné une information. Je suis désolé, mais vous ne nous avez pas donné une information. Je m'inscris totalement en faux. Aujourd'hui il manque énormément de pièces. Quand on donne une information à quelqu'un, il faut qu'il ait toutes les pièces en main. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Vous ne respectez ni l'instance ni les élus, donc vous allez refaire une information. À un moment donné, il va falloir que nous ayons toutes les pièces. On ne va pas s'amuser à chaque CSE ou à chaque extra à avoir les mêmes débats, car on ne va pas s'en sortir. Je vous le dis aujourd'hui la CGT est défavorable et restera défavorable à cause du manque de pièces. C'est presque de la rétention que vous faites. À moment donné quand on présente des choses à quelqu'un, par exemple quand on vend une voiture on vient avec le carnet d'entretien, avec le kilométrage et avec les factures. Vous venez avec la moitié des pièces, ce n'est pas possible. Je vous remercie.

M. Olivier MARTY (Président) : On s'est déjà exprimé sur ces éléments et sur le fait aussi que notre débat d'aujourd'hui rajoute de l'information au document écrit. On se limite au document écrit, sinon on ne ferait pas de débat. Des compléments seront apportés par écrit aux demandes que vous avez sollicitées en vue de la consultation. Monsieur le Secrétaire.

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Je rappelle quand même que vous avez voulu sortir ce dossier du CSE normal pour le mettre dans un CSE extraordinaire. Nous sommes réunis aujourd'hui pour ça. Je vous le dis déjà, avec le nombre d'éléments qui manquent, vous allez nous les donner bien en avance et pas trois jours avant la réunion comme la loi vous le permet. J'attire votre attention sur ce point. Je vous rappelle que je vous avais demandé pour l'Infrapôle rhénan une préinformation. Vous l'avez refusé sous prétexte de mettre votre dossier en place très rapidement. Effectivement, la loi ne vous oblige pas à le faire, mais je vous invite fortement à donner toute l'information nécessaire aux élus pour qu'ils puissent exprimer un avis et en temps et en heure. Il faut nous laisser le temps d'étudier les dossiers.

M. Olivier MARTY (Président) : Je vous rejoins. On s'attachera à ce que cette information soit le plus tôt possible. Monsieur PINOT.

M. Vincent PINOT (SUD-Rail) : On essaye toujours de donner de bons conseils. Sur la représentativité, vous avez le tour des établissements à faire et je pense que, plutôt que de choisir des chefs de projet dont ce n'est pas le métier, il va peut-être falloir prendre des personnes qui ont la compétence de monter de vrais projets. Sinon, vous arrêtez les réorganisations Monsieur le Président, comme ça on n'en parle plus. Vous serez tranquille, nous aussi et les cheminots aussi. Ou alors, il y a peut-être des sessions de formation à faire pour constituer de vrais dossiers, car ça ne va pas être comme ça tous les mois. Certains établissements se plaignent que les élus sont souvent en EVO, on s'en passerait bien, je vous le dis. Donc, en termes de formation, qu'est-il prévu pour les établissements ? Monsieur le Président, il faut que d'autres présentations et informations nous soient communiquées. La carte est dans vos mains. Depuis le 1^{er} janvier, nous avons subi pas mal de dossiers qui ne sont pas satisfaisants. Vous ne respectez pas les instances. Il faut peut-être interpellier au-dessus pour qu'ils secouent le cocotier. Peut-être, passer un coup de fil à la présidente du CNHSCT. Quand nous lui avons dit qu'il n'y a aucune présentation qui avait été faite sur les risques routiers, elle a dit que c'est une chose qui doit être faite. La semaine dernière, ça n'a pas été fait, cette semaine non plus. J'avais recommandé à Monsieur COLPART, il faudra lui demander si je suis un menteur, de nous fournir un dossier complet sur les risques routiers. Mais non, rien. Donc on se fout des élus. Si c'est pour recevoir des informations, comme le dit le Secrétaire, trois ou quatre jours avant, au niveau de la consultation vous savez comment ça peut se passer Monsieur le Président. Vous avez vu la semaine dernière comment ça s'est passé. Si vous voulez que ça se reproduise exactement de la même façon, c'est que ce fonctionnement vous plaît. Donc, les cartes sont entre vos mains. Tout dépend comment vous voulez les distribuer maintenant.

M. Olivier MARTY (Président) : Tout à fait. Le dossier avec les compléments sollicité sera bien sûr donné bien avant le moment de la consultation, comme cela a déjà été sollicité et surtout pas au dernier moment, car ce n'est l'intérêt de personne que ça se déroule comme ça. On sait parfaitement de quoi on parle les uns après les autres. L'amélioration de fond que l'on peut apporter aux dossiers qui sont présentés, c'est un sujet récurrent, un sujet au long cours. On prend avec l'instance CSE des dossiers qui, pour certains auparavant, n'étaient

vus que dans des CHSCT, parfois avec des pratiques de montage de dossiers qui avaient leur particularité locale. Je n'ai aucune appréciation à donner ni en bien, ni en mal, ça existe comme ça. Voilà la réalité du CSE. On a à faire évoluer les structures et les dossiers. Cela fait partie des points sur lesquels on travaille déjà, mais on doit continuer à travailler avec les établissements. Est-ce qu'il y a une autre prise de parole ? Pas de main levée. S'il n'y a pas d'autres prises de parole sur ce dossier qui constituait l'ordre du jour d'aujourd'hui, je propose à ce moment-là de lever la séance. Monsieur le Secrétaire ? Il n'y a pas d'obstacles ?

M. Christophe ACHOUB (Secrétaire) : Il n'y a pas d'obstacles. S'il n'y a plus de questions, on peut lever la séance, Monsieur le Président.

M. Olivier MARTY (Président) : Très bien. Je lève la séance d'aujourd'hui. Bonne soirée à tous. Rendez-vous jeudi pour la séance de CSE ordinaire.

La séance est levée à 17 h 47.