

Comité Social et Économique TER Hauts-de-France

SÉANCE PLÉNIÈRE DU 28 novembre 2019

Présents :

DIRECTION

M. RABIER, DRH	Président
Mme BULTHE, Relations Sociales	Assesseur
M. MARTEL, Directeur de production et matériel	Assesseur
M. SERHANI, Relations sociales	Assesseur
Mme THIEBAUT, relations sociales	
M. PERCEBOIS, COREP	
M. SAUVE, Formation	
M. BOUÉ, Expert Cabinet Émergences	

ÉLUS DU PERSONNEL

TITULAIRES	OS	Exc/Présent	SUPPLÉANTS	<u>OS</u>	Exc./Vote
M. KIKOS	CGT	P	Mme CORBIN	CGT	
Mme DERAÏN	CGT	E	M. WATTEBLÉD	CGT	
M. DECLERCQ	CGT	E	M. PIETTON	CGT	
M. FOURNIER	CGT	P	M. WILLAEYS	CGT	V
Mme BASSEZ	CGT	P	Mme DINGEON	CGT	
M. SMAGHUE	CGT	P	M. BERTHEVAS	CGT	V
Mme MAHIEUX	CGT	P	M. WARTELE	CGT	
M. ESPINOUSE	CGT	P	M. GOMET	CGT	
Mme BOUKREDIA	CGT	P	Mme KOURKOUZ	CGT	
M. HOUEL	CGT	E	M. PARJOUET	CGT	
M. LAMBERT	Sud Rail	E	M. MALANSKA	Sud Rail	V
M. MAGNIER	Sud Rail	P	M. FRANCOIS	Sud Rail	
Mme MIET	Sud Rail	P	Mme RICHON	Sud Rail	
M. SOUÏN	Sud Rail	E	M. HIAUX	Sud Rail	
M. LENFANT	Sud Rail	P	Mme PARENTY	Sud Rail	
M. EUDELINÉ	Sud Rail	E	M. PLATEAUX	Sud Rail	V
Mme RONGIER-JORE	Sud Rail	P	Mme PLESSY	Sud Rail	V
Mme LE SAINT	UNSA Ferroviaire	P	M. LEVENT	UNSA Ferroviaire	V

M. HONVAULT	UNSA Ferroviaire	E	M. GAUDEAU	UNSA Ferroviaire	
M. COQUERIAUX	UNSA Ferroviaire	P	M. MASSE	UNSA Ferroviaire	
M. DEBAST	UNSA Ferroviaire	E	Mme DUPRE	UNSA Ferroviaire	
Mme CORNET WIART	UNSA Ferroviaire	P	M. MIENS	UNSA Ferroviaire	
M. TOURNAY	UNSA Ferroviaire	E	Mme DE SOUSA	UNSA Ferroviaire	V
M. DELECOEULLERIE	FO	E	Mme ALEXANDRE	FO	V
Mme DEDISSE	FO	P	M. FERTÉ	FO	
M. TAILLEZ	CFDT	E	Mme MARTIN	CFDT	
Mme MANIER	CFDT	P	M. FOSSIER	CFDT	

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

M. ROTOLO	CGT	Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des chemins de fer
M. ROCQ	SUD-Rail	Fédération des Syndicats des Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques
Mme DEBAST	UNSA Ferroviaire	Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des cheminots
M. FERTÉ	FO	FO
M. VEZARD	CFDT	Fédération des cheminots CFDT

Ordre du jour de la réunion du Comité Social et Économique
du jeudi 28 novembre 2019

Approbation des PV du CSE des 17, 21, 24 et 29 octobre 2019	19
Information de Monsieur le Secrétaire	20
Information de Monsieur le Trésorier	20
Information de Monsieur le Président	21
Vote sur la fongibilité des réserves suite au rapport de la commission de transfert Nord-Pas-de-Calais du 25 octobre 2019	22
Information de Monsieur le Président (suite)	23
Calendrier 2020 des périodes de moindres besoins en personnel	29
Consultation (phase vote) sur la réorganisation des escales	31
Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (2^{ème} consultation du bloc 3)	32
Consultation (phase échanges) sur le dossier d'ouverture de l'accès aux enregistrements du COP TER Hauts-de-France	78

La séance est ouverte à 9 h 46.

M. RABIER, Président

Je vous propose d'ouvrir notre Comité social du 28 novembre et de prendre place. Bonjour à tous pour ceux que je n'ai pas eu l'occasion de saluer. Nous allons commencer par l'appel.

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la délégation CGT, Pierre WILLAEYS remplace Jérôme DECLERCQ, Fabien BERTHEVAS remplace Daisy DERAÏN, Christophe HOUEL est excusé.

M. RABIER, Président

Merci.

M. ROCQ, RS SUD-Rail

Pour la délégation SUD-Rail, Monsieur ROCQ Axel remplace Stéphane GRANDÉ excusé, Mickaël MALANSKA remplace Monsieur Loïc SOUÏN, Monsieur Sylvain PLATEAUX remplace Monsieur Vincent EUDELIN et Madame Sophie PLESSY remplace Marc LAMBERT.

M. RABIER, Président

Merci.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pour la délégation UNSA Ferroviaire, Monsieur Marc LEVENT remplace Monsieur HONVAULT Philippe, Madame Élise DE SOUSA remplace Monsieur DEBAST Christian et Monsieur Jean-Jacques TOURNAY est excusé.

M. RABIER, Président

Merci.

M. FERTÉ, RS FO

Pour la délégation FO, Madame ALEXANDRE remplace Monsieur DELECOEULLERIE.

M. RABIER, Président

Merci.

M. VÉZARD, RS CFDT

Pour la CFDT, Monsieur TAILLEZ est absent et non remplacé.

M. RABIER, Président

Merci. Avant de vous laisser la parole pour les déclarations liminaires, j'ai une information à vous donner sur des faits qui se sont produits hier dans ce bâtiment. Je les porte à votre connaissance, mais je n'engagerai aucun débat là-dessus dans la foulée, le temps qu'on instruisse cette affaire. Hier avait lieu un groupe de travail ici, dans ce bâtiment, concernant l'espace de vente d'Amiens avec cinq personnes et trois dirigeants. Je rappelle que les personnes avaient donné leur accord pour participer à ce groupe de travail. Cela s'inscrit dans une démarche qu'on a initiée

depuis plusieurs mois sur les travaux de réorganisation de cet espace de vente à Amiens. Il s'agit d'un dossier difficile, comme vous le savez. La séance a débuté à 14 h 00 par le DET et à 14 h 10, il y a eu l'irruption d'une douzaine de personnes, dont trois membres du CSE. Une déclaration a été lue par un des douze membres et un début de réponse a voulu être apporté par le DET. Jusque-là, rien de choquant en ce qui me concerne. Ce qui est plus embarrassant, et le mot est faible, c'est qu'à un moment donné, un des membres du groupe de travail a interpellé le DET qui s'apprêtait à répondre à la déclaration en disant que derrière la porte, derrière le hublot, il y avait une caméra qui filmait tout le monde et qui enregistrait. Bien évidemment, à l'insu de tout le monde. Automatiquement, il n'y a pas eu de réponse, le DET est sorti et a invité quatre personnes externes à l'entreprise, avec les caméras, tout le matériel, à sortir du bâtiment. Je vous dis, au nom de l'entreprise, que je condamne fermement ces agissements. Je condamne également la pression qui peut être mise sur les membres du groupe de travail qui viennent à titre du volontariat. Les actions qu'on a décidées avec le DET sont les suivantes, et c'est ce que j'appelle l'instruction du dossier. Nous allons déposer plainte aujourd'hui pour intrusion dans un lieu privé, le non-respect du droit à l'image et préméditation de cette action. Je vais personnellement aviser les hiérarchiques des trois membres du CSE présents hier et je n'exclus pas des poursuites disciplinaires en fonction des éléments que j'aurai. Je vais élaborer la semaine prochaine un courrier à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et à tous les membres du CSE, y compris les suppléants, rappelant quand même les obligations de chacun en matière d'éthique, de professionnalisme et d'exemplarité. Je laisse la parole pour les déclarations liminaires.

M. ROTOLO, pour la CGT, procède à la lecture de la déclaration liminaire suivante :

La réforme sur les retraites voulue par ce gouvernement se prépare. Basée sur le rapport DELEVOYE, elle entend remplacer le système de solidarité actuel par un régime universel par points. Un nouveau projet de régression sociale, orchestré par le président Macron. Le gouvernement a annoncé qu'un euro cotisé ouvrirait à chaque salarié les mêmes droits. Derrière cette apparente équité se cache un problème central. Le contenu de ces droits n'est absolument pas défini. Aujourd'hui, le régime de retraite nous garantit le maintien de notre niveau de vie en nous assurant de toucher une pension qui représente en moyenne 61 % de notre salaire net moyen. Avec sa réforme, le gouvernement propose que la valeur des points acquis et donc le montant de notre pension soient déterminés seulement au moment du départ en retraite, en fonction de l'espérance de vie, du nombre de retraités, de la situation économique. Nous connaissons donc le montant de notre pension qu'au moment de notre départ. Pension qui ne pourra que baisser, car le gouvernement veut bloquer la part des richesses que nous affectons collectivement à nos retraites au mieux à 14 % du PIB et avec le Papy-Boom et l'allongement de la durée de vie, le nombre de retraités augmentera de 35 % d'ici 2050. Donc, pour que les comptes soient équilibrés, le montant des retraites doit être revu à la baisse. Avec ce nouveau système, plus besoin de réforme pour baisser nos droits ! Cette baisse programmée des pensions vise à généraliser les retraites par capitalisation. C'est-à-dire que nous épargnerons individuellement pour compléter notre retraite, en versant des cotisations dans un fonds qui les gèrera et les investira sur le marché financier ou immobilier. Les expériences étrangères et la crise financière ont montré à quel point les retraites par capitalisation sont risquées et peuvent s'évaporer en cas d'effondrement boursier.

D'autant qu'elles contribuent à la financiarisation de l'économie, détruisent des emplois et alimentent la spéculation au détriment de nos entreprises et notre travail. Qui seront alors les seuls gagnants de cette réforme ? Les banquiers et les assureurs bien sûr. Quant à eux, les cheminots, ils ont de moins en moins les moyens de faire du bon travail, ils ne sont pas reconnus au niveau de leur implication, niveau des salaires, déroulements de carrières, accès à la formation, pour assurer une bonne qualité de service. La CGT cheminots conteste ces choix qui remettent en cause l'avenir de l'entreprise, de nos métiers, du service public Fret et Voyageurs ainsi que de pans entiers du réseau ferroviaire. Ces dernières semaines, les cheminots de plusieurs filières se sont mobilisés sous différentes formes pour exprimer de la colère et exiger des moyens pour bien travailler. Au regard de cette situation, la CGT des cheminots revendique des changements d'orientation (relance du Fret, trains de nuit, auto-couchettes, ouvertures de lignes, gares, guichets...), des déblocages significatifs de moyens pour permettre aux cheminots une production ferroviaire de qualité (hausse des recrutements au Statut, réinternalisation de charges de travail, réhumanisation des gares et des trains...), l'inscription de garanties nouvelles et de haut niveau dans la future CCN de branche (grille de branche, sécurité de l'emploi...) ainsi que des réponses concrètes aux revendications des cheminots actifs et retraités. À l'approche de chaque grand conflit social, les cheminots sont traînés dans la boue. C'est presque devenu un rituel. Divers « journaux » ont engagé l'offensive en multipliant les publications ignobles. Et aujourd'hui, donc hier, la Cour des comptes fait paraître, comme à son habitude avant chaque négociation ou réforme importante, un nouveau brûlot contre les salariés du chemin de fer. La CGT ne peut pas rester sans réagir face à de telles dérives. Il y a seulement quelques semaines, les commentateurs s'étonnaient du malaise social à la SNCF, des démissions, des suicides... Le droit de retrait national avait pointé les graves problèmes de sécurité, et diverses autres actions avaient mis en évidence les menaces qui pèsent sur le transport de marchandises (et donc sur l'environnement), les petites lignes (et donc sur les territoires), le service public dans les gares. Toutes ces questions sont aujourd'hui oubliées et les comités de rédaction des différents médias fourbissent leurs coups bas pour étriller les cheminots qui se préparent à s'engager dans la grève du 5 décembre 2019 contre la réforme des retraites et contre la poursuite de la réforme ferroviaire. Nous avons déjà eu droit aux salaires mirobolants, au temps de travail de 20h par semaine, aux 60 congés par an d'après le JT de TF1, ou encore à la fameuse « prime charbon » sur les réseaux sociaux. Aujourd'hui, la palme revient ce week-end au magazine VSD avec cet édito plein de profondeur et tout en mesure : les cheminots « prenant en otage les familles », « martyrisent d'autres travailleurs », et de conclure « la SNCF utilise les salariés en France comme DAECH utilise les femmes et les enfants en boucliers humains en Syrie ». Rien que ça ! La CGT des cheminots dénonce ce délire médiatique qui consiste à reproduire les éléments de langage des structures les plus réactionnaires de la société française. Elle ne s'étonne pas que ce soient les patrons milliardaires qui ont fait main basse sur la presse nationale qui imposent cette orientation idéologique. Les cheminots ne sont ni des privilégiés ni des terroristes ! Pour les privilèges, allez donc voir les héritiers des grandes fortunes qui n'ont jamais eu à travailler de leur vie et qui vivent pourtant dans un luxe indécent. Banaliser les crimes des terroristes en qualifiant n'importe quelle action de ce terme ne sert pas la cause de la justice et de la liberté. Le droit de grève est un droit acquis de haute lutte par les salariés de notre pays, il n'entraîne pas la mort, il ne cherche pas la terreur. Il permet d'exprimer des revendications pour la

satisfaction desquelles les salariés sacrifient une partie de leur salaire. Dans la foulée, la Cour des comptes a publié un rapport sur la gestion RH 2012-2017. Nous hésitons une nouvelle fois entre colère et indifférence. Colère parce que ce rapport est un condensé de raccourcis et d'inepties. La Cour dénonce par exemple la hausse (légère) des effectifs de SNCF Réseau et demande leur baisse au même titre que SNCF Mobilités. L'évolution en très forte hausse des charges de travail, notamment des travaux de régénération, ne semble pas l'intéresser. C'est ce qui nous conduit à qualifier ce travail de « contrôle de gestion de petit comptable ». Indifférence parce que la Cour n'a plus aucune crédibilité à nos yeux. Elle se comporte de plus en plus comme une officine de promotion du libéralisme économique. Comment, par exemple, peut-on affirmer que le doublement du recours à l'intérim ne pose pas de problème, sauf s'il s'agit de limiter une partie des suppressions d'emplois ! Les suppressions d'emplois sont-elles devenues le seul moyen de bien gérer une entreprise ou un service public ? Et la précarité endémique ne pose-t-elle aucun problème ? Ce sont évidemment des partis-pris de la Cour qui sont de plus en plus intolérables. Comme à chaque fois, ce rapport tombe opportunément à la veille d'échéances importantes sur la négociation du futur cadre social à la SNCF. Calomnies médiatiques, raccourcis de la Cour des comptes, nous sommes bien à la veille d'un conflit social en France. La CGT appelle les cheminots à conserver leur sang-froid face à ces provocations et à s'organiser pour que la grève soit la plus puissante possible à partir du 5 décembre 2019. Ce sera la réponse la plus digne et la plus efficace à ces gesticulations du pouvoir.

M. RABIER, Président

Merci, Madame DEBAST pour l'UNSA.

Mme DEBAST, pour l'UNSA Ferroviaire, procède à la lecture de la déclaration liminaire suivante :

Monsieur le Président,

C'est dans un contexte social extrêmement tendu que se déroule cette plénière CSE. En effet, chaque événement local aboutit à l'expression du mal-être latent et à la mobilisation des cheminots perturbant le trafic ferroviaire. Les perturbations intervenant souvent en dehors de structures représentatives du personnel. L'UNSA Ferroviaire attire l'attention des directions ainsi que la vôtre sur ces mouvements non contrôlés qui peuvent rapidement entraîner des dérapages difficilement maîtrisables. Dans cette tourmente sociale, les changements de gouvernance de l'entreprise sont annonciateurs d'évolutions que nous souhaitons positives. Le corps social du ferroviaire a besoin de repères solides pour donner un sens et des perspectives claires sur l'avenir du secteur. Dans son interview pour le journal du dimanche, le nouveau président, Jean-Pierre FARANDOU, explique vouloir renouer le fil avec les organisations syndicales qui estiment le dialogue social insuffisant avec les salariés dont l'agitation témoigne de la préoccupation. Jean-Pierre FARANDOU affirme vouloir, à court terme, ramener de l'apaisement et de la sérénité dans l'entreprise, car il ne peut pas y avoir de bons services aux clients s'il n'y a pas de paix sociale au sein de la SNCF. De plus, il souligne toute l'importance de travailler avec les syndicats et de canaliser le dialogue social avec eux. Mieux vaut tard que jamais. Ces propos font écho aux différents ADN de l'UNSA Ferroviaire. Reste à espérer toutefois que ces bonnes résolutions de début de mandat ne tombent pas aux oubliettes. Dans ce

contexte social, que nous savons très fragile, le nouveau rapport de la Cour des comptes qui cloue publiquement au pilori les cheminots qui bataillent toute l'année pour sauver un service public est loin d'apaiser les tensions. Il met à mal le professionnalisme des salariés de la SNCF par des orientations politiques basées sur la productivité et la réduction des coûts. Vient s'ajouter à ce marasme le projet de la loi sur le régime universel des retraites. Le 31 octobre, les partenaires sociaux représentatifs de l'opérateur historique étaient invités par le haut-commissaire aux retraites et le secrétaire d'État chargé des transports sur ce dossier brûlant. Au-delà de son opposition à se voir imposer une nouvelle réforme des retraites, l'UNSA Ferroviaire a exprimé des revendications en faveur des salariés. Dans le cadre des réformes successives démarrées en 2008, l'UNSA Ferroviaire rappelle que les salariés font l'objet d'un contrat global intégrant les conditions de retraite. Les conditions d'exploitation du transport ferroviaire présentent des spécificités inhérentes aux particularités de cette activité. Outre les notions de service public, la continuité de service, les contraintes liées à la sécurité, à la formation, le transfert général se mêle des compétences. L'UNSA Ferroviaire considère que les cheminots travaillent sous un contrat global déjà largement remis en cause lors des dernières réformes des retraites. Dans le cadre de cette nouvelle réforme, l'UNSA Ferroviaire ne saurait accepter une nouvelle et énième remise en cause des principes validés en 2008. L'UNSA Ferroviaire affiche son opposition à la paupérisation des retraites actuelles et à venir. L'UNSA Ferroviaire doit encore le rappeler, cette industrie ferroviaire a du mal à attirer les jeunes populations et les talents divers. L'équité n'est simplement pas l'égalité. Il existe des marges de manœuvre dans les régimes à spécificités, notamment dans celui des cheminots. À ce jour, les différents échanges avec le ministre sont loin d'être satisfaisants. C'est pour ces raisons que l'UNSA Ferroviaire appelle à une mobilisation massive des cheminots dès le 5 décembre. Une fois n'est pas coutume, l'UNSA Ferroviaire appelle à la grève générale.

Je vous remercie de votre attention.

M. RABIER, Président

Merci. Monsieur FERTÉ.

M. FERTÉ, pour FO, procède à la lecture de la déclaration liminaire suivante :

Chaque jour qui passe nous rapproche de la privatisation de l'entreprise historique par la mise en place de la contre-réforme de 2018 et nous démontre que le pire est à venir pour les agents et leurs conditions de travail. Ce n'est certainement pas une convention collective nationale que certains promettaient de haut niveau qui sera en fait au rabais qui va rassurer les cheminots. Ce n'est pas pour rien que le journal Le Parisien titrait ces derniers jours « SNCF, la poudrière ». La direction de la SNCF qui est également la direction de l'UTP est assise sur un tonneau de poudre et la moindre étincelle aura des conséquences que personne ne saurait prévoir. Entre les contre-réformes qui se succèdent à un rythme effréné, la dégradation des conditions de travail permanente et les déclarations à l'emporte-pièce des gouvernants et dirigeants de l'entreprise, pour les cheminots la coupe est plus que pleine. À ce titre, on peut dire que le nouveau président de l'entreprise, également président de l'UTP, a repris le travail où son prédécesseur l'avait laissé, commençant son mandat par des affirmations insultantes pour les cheminots lors de l'audition devant les parlementaires. Non, les cheminots ne font pas moins de 35 heures par semaine et

les gains de productivité réalisés ces dernières années ont été gigantesques, comme le démontrait récemment le journal Libération en établissant pour l'occasion une comparaison édifiante entre l'évolution des effectifs de l'entreprise et le nombre de trains effectués et de voyageurs transportés. Les sujets de colère chez les cheminots sont très nombreux et ce type de déclarations ne fait que jeter de l'huile sur le feu. Guillaume PEPY les a multipliées ces derniers temps et il faut que cela s'arrête, les cheminots ne peuvent plus le supporter. Les mouvements de grève dans les Technicentres sont symptomatiques du climat social de l'entreprise. Au lieu de répondre sur le fond aux revendications exprimées, la direction choisit de les travestir pour jeter les salariés en pâture à l'opinion publique. Nous estimons à FO qu'il ne revient pas à une organisation syndicale de juger les revendications exprimées par les grévistes, mais de les porter et de demander leur satisfaction. La direction n'a pas le droit de dire que les grévistes demandent le paiement des jours de grève lorsqu'ils demandent à ne pas être considérés en absences irrégulières. La direction ne peut pas dire qu'ils demandent une prime exceptionnelle comme une rançon pour reprendre le travail alors qu'ils demandent la reconnaissance de leur travail, les gains de productivité qui se sont effectués par la dégradation de leurs conditions de travail. Toute peine mérite salaire et leurs légitimes revendications doivent être satisfaites. C'est d'ailleurs vrai pour toute la filière Matériel. Depuis des années, la situation est celle d'un sous-effectif chronique, d'un recours massif à la sous-traitance et au travail intérimaire. Les cheminots demandent les moyens nécessaires pour faire leur travail dans de bonnes conditions et que leurs savoir-faire soient reconnus. Ces demandes sont pleinement légitimes et doivent être satisfaites. Ce n'est certainement pas une classification des métiers dans la branche, qui veut généraliser la polyvalence et ne pas reconnaître la variété des métiers du ferroviaire, qui va calmer la colère. Le traitement récent des droits de retrait suite à l'accident survenu le 16 octobre dernier dans les Ardennes offre un autre exemple d'une direction qui humilie ses salariés et ne répond pas sur des sujets pourtant aussi fondamentaux que la sécurité des circulations. Les droits de retrait étaient et sont pourtant pleinement justifiés. Ce qui a d'ailleurs été confirmé largement par les services de l'inspection du travail. Pire, dans le cas des rames AGC et Regio 2N, on est même dans le cas typique d'un défaut des installations de protection. Au lieu de traiter ce danger, la direction se répand en déclarations sur de soi-disant grèves illégales, encore une fois, livrant les agents à la vindicte populaire, ce qui ne fut pas sans conséquence puisque des agressions ont eu lieu et la direction devra en répondre. Pire, Guillaume PEPY se permet d'affirmer qu'avec ou sans ASCT la sécurité à bord des trains est la même, humiliant ainsi toute une profession. Non, la sécurité n'est pas la même et oui l'EAS est dangereux. Qui intervient en cas de choc anormal, en cas d'instabilité en ligne, en cas d'incendie dans la rame, de voyageur malade à bord, de vitres brisées... ? L'ASCT, lui seul. Alors la sécurité n'est pas la même sans ASCT. De plus, en le supprimant, on supprime une boucle de rattrapage. Si l'ADC subit l'accident et n'est pas en mesure d'assurer la couverture d'obstacles, on parlera de morts. L'entreprise néglige son fondamental n°1. La liste des motifs de colère s'allonge de jour en jour : les salariés bloqués depuis des années dans une entreprise pourtant largement bénéficiaire ; des réductions d'effectifs drastiques qui de plus en plus empêchent les cheminots de faire leur travail ; la mise en place des autorisations de mise en mouvement nouvelle remise en cause de la sécurité ; la création des directions de lignes qui n'ont pour but que de faciliter l'arrivée de la concurrence ; la mise en place d'une réforme ferroviaire largement rejetée et combattue par les agents, qui est une privatisation de l'entreprise

historique et l'annonce de la disparition de notre régime de retraite remplacé par un régime universel par points dont chacun voit qu'il a pour but de diminuer le montant des pensions et d'allonger la durée d'activité nécessaire à l'ouverture des droits à la retraite. La situation est explosive. Quoi qu'il en soit, nous continuerons pour notre part à porter les revendications des cheminots. Quant à la proposition patronale de classification et rémunération présentée aux OS le 6 novembre dernier, nous considérons à Force ouvrière qu'il s'agit d'une provocation : salaire le plus bas possible, nombre d'emplois type à mille lieues des réalités ferroviaires, dispositif d'ancienneté ridicule, rien de ce qui a été porté par notre OS n'a été entendu, absolument rien. Il apparaît clairement que le patronat veut une convention collective la plus basse possible. La concurrence se fera à l'évidence sur les conditions sociales des cheminots et avec les transferts de personnels, on voit de loin venir le futur chantage à l'emploi. Qu'on ne compte pas sur Force ouvrière pour participer à cette destruction annoncée du système ferroviaire français.

Merci.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur VÉZARD.

M. VÉZARD, pour la CFDT, procède à la lecture de la déclaration liminaire suivante :

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus et représentants syndicaux,

La date du 5 décembre approche et le gouvernement joue un jeu que nous pouvons qualifier d'extrêmement dangereux. Un gouvernement qui refuse l'argumentation logique d'une négociation uniquement dans le but de voir pour payer. Voilà comment nous analysons la situation à la CFDT cheminots. Tout au long des différents entretiens et des tables rondes, nous n'avons cessé de clamer que de ne pas faire d'annonce ferme avant le 29 novembre serait une erreur majeure, car les cheminots ont besoin de réponses immédiates. Faire des annonces après le 5 décembre est un primoconflit qui va à l'encontre de la volonté de négociations préalables portée par la CFDT. Pour l'instant, les revendications de la CFDT Cheminots ne sont pas satisfaites par des engagements pris par le gouvernement sur le sujet des retraites, mais aussi par la direction du GPF. En conséquence, la CFDT Cheminots a déposé un préavis de grève illimité et reconductible par périodes de 24 heures à compter du mercredi 4 décembre 2019 à 19 h 00. Huit revendications ont été développées par la CFDT cheminots et partagées avec le gouvernement. Pour les agents au Statut, une garantie de tous les droits et règles actuels du personnel recruté au Statut. Il s'agit d'assurer le plein respect du contrat social passé entre les cheminots et l'entreprise publique. Cela signifie notamment la préservation du mode de calcul, âge de départ, niveau des pensions ainsi que les droits issus de la négociation de 2007-2008. Pour les personnels contractuels et les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2020, il faut assurer la redistribution des économies de cotisations générées par l'arrêt du recrutement au Statut lié à l'absence de cotisations T2 sur les niveaux embauchés, il faut redistribuer les économies pour les augmentations salariales dans la branche ferroviaire, salaire de base plus ancienneté, il faut redistribuer les économies pour financer un dispositif de retraite complémentaire durable du type plan épargne retraite. Concernant la pénibilité, il faut des bonifications pour les métiers pénibles, des dispositifs de fin de carrière, mais aussi un maintien des dispositifs de fin de carrière négociés dans le GPF SNCF. Dans la méthode, fixer dès maintenant l'agenda et la

méthode de négociation des droits des salariés contractuels (sujets, objectifs, délais). Pour tous les salariés de la branche ferroviaire, il faut étendre le périmètre de l'actuelle CPRP SNCF pour l'assurance maladie des salariés de la branche, avec l'intégration du principe de solidarité intergénérationnelle (actifs-retraites). Mais surtout, obtenir la garantie de construire un nouveau régime de retraite pour tous les salariés afin de supprimer les inégalités actuelles et intégrer les réalités du travail d'aujourd'hui et une retraite digne pour toutes et tous. Pénibilité du travail sous toutes ses formes, travail des femmes, polypensionnés, situations individuelles... C'est avec ces conditions que nous pourrions passer le cap d'une réforme systémique de notre régime de retraite. Un autre sujet tout aussi important, celui du climat social dans l'entreprise. La CFDT Cheminots attend beaucoup de son nouveau président, Jean-Pierre FARANDOU. Non pas parce qu'elle l'attend comme un homme providentiel, mais parce qu'il y a une urgence absolue à redonner du sens et de la confiance aux agents de l'entreprise. Les tensions sont extrêmement fortes, elles sont le résultat d'une relation dégradée entre la direction et les cheminots qui a engendré de profondes ruptures et une grande défiance. La reconstruction passera nécessairement par un inventaire. Il n'y a pas de doutes sur le fait qu'il fera apparaître les effets délétères de la perte de proximité. L'évolution très négative en moyens de la représentation locale des personnels avec les nouveaux CSE. La suppression des CHSCT et autres DP est une des conséquences directes et indirectes de l'embrasement de ces dernières semaines. Cet inventaire mettra également en lumière les effets des incessantes réorganisations et du discours qui les accompagne. Leur cause et leur motif sont toujours les mêmes : l'urgence à réformer sans pour autant chercher à donner du sens ni prouver l'efficacité de ce qui est mis en place. L'exemple de la fermeture de points de vente, boutiques et guichets au chiffre d'affaires important est édifiant. La CFDT a revendiqué le pragmatisme et l'efficacité pour la croissance de nos recettes quand certaines et certains dirigeants jouent la carte du tout numérique dans l'immédiat, méprisant ainsi clients, voyageurs et cheminots. L'inflation de la sous-traitance intégrée dans la production quotidienne à SNCF Réseau semble aussi mortifère en termes de maintien et développement des connaissances et compétences de nos collègues, du patrimoine immatériel de notre entreprise publique. Tout cela conduit à une perte de confiance historique dans l'entreprise. L'exemple le plus criant des choix organisationnels d'entreprise aux conséquences calamiteuses demeure la gestion par activités. Sous couvert d'hyperspécialisation et de conception en « business » propre à chaque activité, ce sont des pans entiers de mutualisation, de souplesse d'organisation, de création de compétences et plus généralement de vision du système qui se sont écroulés. Depuis des mois, la CFDT Cheminots ne cesse d'interpeller direction et pouvoirs publics. La déconstruction des droits des salariés et des processus métier, les changements d'organisation permanents accompagnés d'une pression toujours accrue sur les effectifs. Le dialogue social n'a encore produit aucune solution malgré les nombreuses propositions que la CFDT et d'autres ont formulées très régulièrement sont les ferments d'un « ras-le-bol » généralisé qui se traduit en dépressions et en démissions. Notre prochain président semble percevoir l'attachement des cheminots à leurs métiers et le service qu'ils entendent rendre au public dans des conditions de sécurité optimales. Il peut comprendre combien ces évolutions ont pu toucher négativement l'activité ferroviaire, la prise en charge et le service proposé aux voyageurs en affaiblissant les fondamentaux de la production ferroviaire pourtant tenus par les cheminots au quotidien. L'accident survenu le 16 octobre 2019 et le mouvement social qui s'en est suivi illustrent parfaitement les effets

d'une remise en cause de ces fondamentaux que sont la sécurité et la sûreté des voyageurs. Les réponses formulées en réunion de concertation ne sont pas de nature à résoudre les problèmes. En effet, à considérer la sécurité comme une stricte affaire de procédures, de probabilité et de récurrence, on en oublie totalement celles et ceux grâce auxquels la sécurité de tous est assurée au quotidien. Face à cette situation, la CFDT a agi et proposé :

- *La mise en place d'états généraux de la production sur la base de retour d'expérience et de partage avec les cheminots ;*
- *La mise en place de mesures conservatoires à effet immédiat tant que les sujets de sécurité, de sûreté et de production ne sont pas traités au fond, tant pour les circulations que pour les agents à bord et au sol.*

La direction a balayé ces demandes de bon sens et de construction. C'est une décision lourde de conséquences dans un climat social déjà explosif. Cela dénote d'une conception de la démocratie sociale et du fonctionnement de l'entreprise que nous ne partageons pas. La CFDT considère que le devenir collectif ne peut se résumer aux choix de « ceux qui pensent savoir » et décident de rester sourds aux expressions de ceux qui font. Les propositions formulées par la CFDT s'appuient sur le réel et sur les remontées des agents qui, au quotidien, réalisent le service. La demande de révision de la politique d'accompagnement de certains trains par un agent dûment formé et compétent s'inscrit d'ailleurs dans une acception sociale largement partagée et qui va au-delà des cheminots : un sondage récent indiquait que 80 % des personnes interrogées réclament la présence d'au moins un contrôleur dans chaque TER. Le réel et le bon sens, toujours, guident la CFDT ! C'est sur cette base que nous avons déclenché l'opération Chrono'Gares. Il en ressort que les voyageurs veulent plus de guichets ouverts et vivent comme un véritable sentiment de relégation sociale les fermetures de gares et ils ont raison. Comment justifier ces choix quand, par ailleurs, l'entreprise connaît une croissance de plus de 7 %, mais atrophie à ce point son réseau de distribution ? Les Français, qui ont connu dans certaines zones les disparitions successives de plusieurs services publics de proximité, restent très attachés à leur gare et au lien social qu'elle représente. La mise en œuvre des solutions digitales doit intégrer ces réalités et ne peut se résumer à une marche forcée qui laisse de nombreux salariés sur la touche. La CFDT n'admet pas qu'une partie importante de nos concitoyens puisse être oubliée par ces transformations, au détriment du principe d'égal accès de tous aux services publics. Dès aujourd'hui, la CFDT cheminots interpelle solennellement notre prochain président, car il est impératif que la crise que connaît la SNCF soit surmontée, dans le respect des voyageurs et des cheminots. Pour cela, il faut aller au fond des choses et apporter de manière urgente des réponses aux cheminots. Pour cela, la CFDT vous demande :

- *Le gel des réorganisations. L'évolution de l'entreprise est indispensable. Elle ne peut se faire que sur la base du dialogue, du partage des enjeux et du respect des femmes et des hommes. Tant que les conditions ne sont pas réunies, la stabilisation doit être prioritaire.*
- *La réhumanisation immédiate des trains et des gares – avec une attention particulière sur le TER et sur les circulations de trains AGC – pour assurer la sécurité et la sûreté des voyageurs comme des cheminots.*

- *Des mesures concrètes sur l'augmentation de la charge mentale des agents assumant des tâches de sécurité, qui portent seuls de plus en plus de responsabilités.*
- *La création d'instances de dialogue social de proximité qui regroupent, sur un territoire, toutes les structures du Groupe public et traitent les problématiques de la production et les conditions de travail quotidiennes des cheminots.*
- *L'accélération des prises de décisions de l'État concernant la sécurisation des passages à niveau.*
- *La garantie des parcours professionnels valorisants et justement rémunérés.*
- *La fin des postures polémiques de la direction et la mise en place d'un véritable discours d'apaisement.*
- *Une protection sociale de haut niveau, fondée sur un régime de base spécifique à la branche, un régime complémentaire ambitieux et une action sociale forte et mutualisée au niveau de la branche.*
- *L'extension de la branche des droits fondateurs du cadre social cheminot (facilités de circulation, logement, médecine de soins).*
- *La garantie de la pérennité des droits liés au système de retraite pour tous les cheminots au statut dans le cadre du régime fermé au 1er janvier 2020.*
- *La construction d'un système de retraite pour les salariés contractuels actuels et futurs prenant en charge au niveau de la branche la pénibilité des emplois et la spécificité des contraintes liées aux métiers du ferroviaire.*

Les cheminots sont en attente de réponses immédiates et de perspectives claires. Une nouvelle donne sociale doit être construite et proposée aux cheminots dans les plus brefs délais et sans attendre, sous peine de voir la conflictualité s'embraser. Les cheminots ne sont pas opposés à l'évolution de leur entreprise, ils veulent en être les acteurs reconnus, ils ne veulent pas subir et cela implique de partager certains constats et de construire avec eux les solutions. Si elle n'agit pas de la sorte, la SNCF risque non seulement de continuer à être malade de son malaise social, mais aussi de se priver d'une intelligence et d'une force collective qui sont et seront les clés de sa réussite actuelle et à venir.

Merci pour votre écoute.

M. RABIER, Président

Merci. Je vais revenir sur un certain nombre de points que vous avez évoqués. En particulier, le conflit qui s'annonce à partir de la semaine prochaine. Nous, Direction, on va être extrêmement clair, et ce n'est pas nouveau, on est profondément respectueux du droit, pour chaque salarié, de faire grève. Bien évidemment, il s'agit d'un droit constitutionnel, il n'y a aucun débat là-dessus. On est tout aussi attentif et respectueux du droit des salariés à ne pas faire grève, à vouloir travailler et on est tout aussi attentif aux droits des usagers à avoir un service minimum garanti. C'est ça notre travail : de faire coexister trois droits. On est dans une République, il y a des lois et nous, nous serons attentifs à ce que ces droits-là coexistent de la meilleure manière qui soit. Je vais d'ailleurs, à ce sujet, écrire à l'ensemble des organisations syndicales lundi prochain en prenant en compte un retour d'expérience que nous avons fait à l'été dernier sur le précédent grand conflit sur la réforme du ferroviaire où j'avais

proposé, il y avait eu quelques échanges tout du moins oraux, des méthodes pour, durant le conflit, se parler entre responsables des organisations syndicales et de la direction. Nous avons vécu, sur cette région, des faits inacceptables, des exactions... On était, pour le coup, un peu singulier dans le paysage français. Pour nous, faire grève c'est bien évidemment un droit et chaque organisation syndicale qui appelle à la grève, pour le coup toutes les organisations appellent à la grève donc au moins c'est clair, le message a été entendu par l'entreprise. Ceux qui malgré tout ne souhaitent pas s'inscrire dans ce mouvement-là ont bien évidemment le même droit de ne pas s'inscrire. On sera extrêmement vigilant là-dessus. J'ai entendu, dans une des déclarations « le mouvement incontrôlé », je ne sais plus qui l'a dit... c'est Madame DEBAST. Le mouvement est nécessairement contrôlé. Quand une organisation syndicale dépose un préavis de grève, pour le coup toutes les organisations syndicales l'ont déposé...

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Ce n'est pas de ce mouvement-là dont je parlais. Je disais justement que suite aux inquiétudes des agents dans certains chantiers, il pouvait y avoir des initiatives comme il y a pu avoir dans d'autres régions, sans organisation syndicale qui pose de préavis. Sur ces initiatives individuelles du collectif, il n'y a pas nécessairement de cadrage.

M. RABIER, Président

Je n'avais pas bien compris, excusez-moi. Pour moi, le cadrage du mouvement est clair. Il s'agit d'un mouvement de grève illimité qui va commencer la semaine prochaine. Je précise qu'il ne touche pas que la seule entreprise SNCF, il touche un mouvement de plusieurs entreprises publiques et autres. La revendication commune, le mécontentement commun de tous ces mouvements, c'est quand même la réforme ou le projet de réforme sur les retraites. Je ne vais évidemment pas commenter les positions actuelles du gouvernement là-dessus. Ceci étant dit, vous avez pointé le rôle des médias contre les cheminots. Il s'agit d'un sujet qu'on évoque régulièrement, ce qu'on appelle le bashing SNCF. Il y a aussi des journalistes qui font parfois du buzz sur les cheminots en disant n'importe quoi, je vous rejoins. Chaque cheminot autour de la table sait qu'à un moment donné il peut être pris à partie, sans même parler des médias, et ce depuis très longtemps. Je précise que ce n'est pas pour autant qu'on cautionne tout ce que les médias racontent, d'autant plus quand ils racontent des énormités. Après, même l'ancien président PEPY a dit que cela restait un point dur et dur à faire bouger malgré toutes les interventions, campagnes... Je ne vais pas rentrer dans les polémiques selon lesquelles, nous-mêmes, direction, on serait les instigateurs de tout cela. Sans parler de faits précis, d'une façon générale on est souvent l'objet de critiques, on est souvent jaloué, il y a souvent de gros mensonges sur ce que gagnent ou pas les cheminots en activité ou en retraite. Je ne vous apprend rien. Je voudrais aussi réagir sur les considérations un peu nationales sur la vente..., les trains. On est sur une région, une autorité organisatrice qui, pour TER, a fait des choix singuliers. On est quasiment la seule région qui met en place, de manière aussi claire, un nouveau service segmentant l'offre... et dont la région s'approprie même les principes et a quand même voté ce nouveau service même s'il y a encore quelques ajustements en cours et vous connaissez les dernières actualités sur Templeuve. On est la seule région où, dans la convention, globalement on maintient la force de vente avec tous les guichets. Partout ailleurs, vous le savez, il y

a plutôt une régression du nombre de points de vente, en particulier les points de vente où l'activité de vente est extrêmement faible. Ce n'est pas le cas chez nous. On est la seule région où il y a un engagement de maintenir un contrôleur par train à l'exception de Paris-Beauvais en situation normale. On est aussi une région, dans la typicité, qui, comme quelques autres, s'engage sur une ouverture à la concurrence et qui d'ailleurs est la seule qui n'a pas dit où. On est une région atypique, vous l'avez tous compris. Ce qui est parfois vrai nationalement ne l'est pas vraiment chez nous, voire pas du tout. Je peux me permettre de réagir un peu là-dessus. Vous avez évoqué la convention de branche. Bon, les débats durent depuis de très nombreux mois et pour l'instant on va dire qu'ils butent sur la partie classification des métiers et rémunération associée. L'affaire n'est donc pas terminée au niveau de l'UTP, vous le savez. Il est quand même hautement probable que, d'ici quelques mois, un nouveau système, avec des emplois types... je me suis déjà exprimé ici et j'ai en tête autour d'une bonne centaine d'emplois types, peut-être un peu plus, par rapport au système actuel que nous connaissons de filières, d'emplois repères, un système différent propre à notre entreprise. C'est ça le système de la branche qui risque de se mettre en place d'ici quelques mois. L'UTP et la SNCF, dans le côté patron, participent bien évidemment à ces travaux. L'UTP entend produire et finaliser cette convention de branche. Un certain nombre d'items ont été traités, le temps de travail... mais il manque quand même la partie classification des métiers. C'est important pour nous parce que, contrairement à ce que je peux parfois percevoir dans vos propos, nous avons intérêt, nous, SNCF, à ce que les cheminots soient bien reconnus dans leur métier et globalement aient un niveau de rémunération associé à des métiers de professionnels qui ne soit pas au rabais. Pourquoi ? Parce que ça devient la branche. Autrement dit, si le socle qui est la branche est à un certain niveau qu'on espère très correct, cela impose donc à tous les concurrents, a minima, de faire la même chose. Nous, on est plutôt, bien évidemment - nous, entreprise SNCF - pour un système qui reconnaisse la valeur et l'engagement des cheminots et qui soit de bon niveau avec une progressivité, avec un système de classes... Je pense qu'on aura l'occasion, une fois qu'il sera arrêté, je pense que c'est une question de mois... on s'engage dans un mois compliqué au mois de décembre, mais on verra, je pense, au premier trimestre. On aura sans doute l'occasion de débattre là-dessus, je verrai sous quelle forme, pour que les élus que vous êtes soient bien informés de cette nouvelle classification qui va se mettre en place, sans doute progressivement, dans l'entreprise. Cela a été évoqué aussi par plusieurs organisations syndicales, ça a d'ailleurs tourné sur les réseaux sociaux. Je le redirai dans mon courrier que j'ai évoqué ce matin, que dans les droits et devoirs de toutes les parties présentes, des courriers qui sont envoyés, que vous avez en copie, qui sont envoyés à l'entreprise... notamment d'un inspecteur du travail, n'ont pas à se retrouver sur Facebook, ce n'est pas acceptable non plus. Il s'agit de courriers privés, on les retrouve sur Facebook, moi je ne peux pas tolérer cela. Là aussi, cela participe encore au phénomène médiatique parce qu'il s'agit quand même de courriers extrêmement techniques que tout le monde ne peut pas appréhender aisément. Bien évidemment, l'entreprise est en train d'instruire ce courrier de l'inspecteur du travail qui a été évoqué en particulier par FO. On va bien évidemment y répondre. J'ai entendu que le fondamental n°1 qui est la sécurité, l'entreprise le négligeait, c'est le propos que j'ai entendu. Je ne peux que m'inscrire en faux derrière ce propos. Moi, je regarde simplement les résultats. Si on regarde sur une période de plusieurs années sur les événements sécurité qu'on appelle remarquables, les vrais pépins, on a quand même, et c'est une excellente nouvelle, une baisse en matière de

sécurité de l'exploitation ferroviaire des événements majeurs de sécurité. Je ne parle pas du TER Hauts-de-France en particulier, je parle en général. Il y en a évidemment toujours trop, bien sûr, il y en a toujours trop, un c'est déjà un de trop. On est moins bon en sécurité, santé au travail, je vous l'accorde. Il s'agit de quelque chose qu'on a beaucoup plus de mal, notamment par rapport aux phénomènes externes des métiers de la relation client et malheureusement tous les outrages que peuvent subir ces collègues-là. Je ne peux bien évidemment pas partager avec vous l'idée que ça ne reste pas le fondamental. D'ailleurs, quand on a développé il y a quelques années la démarche qu'on a appelée PRISME, c'était bien justement pour rappeler qu'elle demeurait, elle resterait, l'engagement fondamental de l'entreprise. Toutes les réorganisations qu'on mène... mettent en avant l'idée qu'on ne doit pas dégrader la sécurité. Après, ce sont les résultats qu'il faut regarder. Au bout d'un moment il ne faut pas rester dans les discours, on doit regarder les résultats en matière de sécurité d'exploitation ferroviaire, en termes d'événements sécurité pour les conducteurs que vous êtes, c'est ça qui, quand même, au bout d'un moment, donne ou pas la vérité des faits et des choses. J'ai également entendu dans les propos, c'est un débat qu'on a eu mardi, que les directions de lignes, je ne vais pas refaire le débat, seraient là pour faciliter l'arrivée de la concurrence. On a essayé de démontrer, même si on peut comprendre qu'on n'est pas entendu, que ce n'était pas le cas, d'autant plus chez nous parce qu'on ne sait pas où arrivera la concurrence et sur quels lots. Après, chacun peut bien évidemment penser ce qu'il croit juste ou pas dans cette affaire. Nous, on s'organise par rapport à des segments de trafics et de clients et par rapport au développement qu'on en attend. Notre combat est toujours le même et on le dit à chaque CSE, en tout cas à chaque fois que ce thème est abordé. Nous, notre combat c'est un service public qui fonctionne mieux, un service public où il y a plus de monde dans les trains et des gens contents. Je vous dis quand même que ce n'est pas une mince affaire. Nous y reviendrons tout à l'heure quand nous aurons le point prod. C'est ça qui guide notre action, en particulier sur le terrain et au niveau de la direction des opérations. Enfin, l'arrivée du président FARANDOU, qui est là depuis à peine un mois, on a eu la chance de le rencontrer, il est venu tout de suite nous voir juste après Auvergne-Rhône-Alpes donc on était plutôt content. Il a bien évidemment vu toutes les organisations syndicales. Je regrette que toutes n'aient pas voulu venir. Il a vu les managers et les organisations syndicales. Il a aussi fait une visite dans certains services, notamment le COP. Oui, il a un discours d'apaisement, un discours assez pragmatique je dirais. Il observe bien, parce qu'on n'est pas non plus complètement ignorant de tout cela, il observe bien qu'il y a une entreprise qui est en train de se transformer profondément avec une forme de mécontentement, une forme d'interrogation, une forme de mal-être pour certains, il y a des RPS, on l'a déjà dit, on ne le nie pas, pour une partie de la population qui ne s'y retrouve pas, qui ne comprend pas. Il observe aussi que ne pas bouger est suicidaire pour l'entreprise. Il faut donc remettre du liant, du lien... Le sujet de la proximité que nous avons déjà largement évoqué le 20 novembre lorsqu'il y avait l'expertise, nous avons eu des débats de fond assez intéressants qui avaient également été amenés par Émergences. Le sujet de la proximité est un sujet que je considère comme pas abouti à ce stade, on est d'accord. La réponse, je ne considère pas, comme vous d'ailleurs, que ce soit les RPX parce qu'on est un modèle qu'on veut plutôt préserver avec nos CSSCT, mais il faut qu'on aboutisse à quelque chose. Il s'agit du travail sur lequel on réfléchit avec les collègues et je pense qu'on reviendra avec vous sans doute avec des idées, des propositions et on peut progresser, je vous rejoins. D'ailleurs, on a ici ou là, et c'est

pour ça que je souhaite qu'à tous les niveaux, ce qu'on appelle des groupes de travail, des conseils d'atelier comme dit Xavier WATTEBLED, fonctionnent parce qu'en réalité les cheminots ont besoin de pouvoir échanger sur leur quotidien, sur à quoi ils servent, quels sont les résultats de la production... Quand, demain, on aura finalisé notre organisation en ligne, on sera capable... croyez-moi, j'ai eu d'autres expériences par le passé, quand vous êtes capable de donner à chacun les résultats de sa production et vis-à-vis des voyageurs dans les trains, tu sais mieux pourquoi tu te lèves le matin. Aujourd'hui, c'est parfois un peu noyé dans la masse, je peux comprendre que les gens perdent... voilà. Pression sur les effectifs, j'ai entendu ça dans une déclaration, oui, oui, ce n'est pas nouveau, mais chaque budget de l'entreprise, à un moment donné... il n'y a rien de nouveau. La productivité, elle est là, elle sera encore là demain, on n'a jamais menti. La nouvelle convention qui a été signée, bien sûr qu'elle engage l'entreprise sur une trajectoire économique quand même serrée, on ne va pas se mentir, ça a été dit depuis le 3 juillet quand on a présenté cette convention. Ça ne veut pas dire pour autant qu'on va faire tout et n'importe quoi. Ça veut dire qu'à un moment donné on va essayer de se mettre dans des standards de fonctionnement qui répondent un peu mieux... voilà. Et les standards de fonctionnement inquiètent en particulier l'encadrement. Il s'agit d'un débat qu'on a eu largement le 26, il y a deux jours. Effectivement, quand on met en place de nouvelles organisations et qu'on dit qu'on va un petit peu revisiter nos modèles, nos fonctionnements, ça inquiète et c'est normal. On considère aujourd'hui qu'on n'est pas des sachants et qu'il y aurait des faisants qui seraient des imbéciles, ce n'est pas comme ça qu'on voit les choses. Il y a effectivement des gens qui impulsent et qui décident d'orientations pour que l'entreprise, demain, soit bien présente et ne soit pas balayée par la concurrence, et il y a des collaborateurs qui doivent prendre toute leur part. C'est facile à raconter comme ça aujourd'hui, mais c'est bien plus difficile en mettre en œuvre, je veux bien en convenir. Gel sur les réorganisations, on a déjà répondu la semaine dernière. Être meilleur dans le traitement des réorganisations, oui, trois fois oui puisqu'on a des retours d'expérience qui montrent que certaines se passent bien mieux que d'autres, vous l'avez encore dit mardi. Geler non, parce que ce serait simplement suicidaire. Une entreprise qui ne bouge pas est une entreprise qui meurt. Voilà mes réactions à chaud, je vous laisse la parole. Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

J'aimerais quand même revenir sur le début de votre intervention concernant le droit de grève. Garantir le droit de grève, je suis d'accord avec vous, garantir le droit de travailler, bien sûr, mais le troisième point, garantir le service minimum garanti, il n'existe pas. On entend bien aujourd'hui dans les médias, je l'ai encore entendu ce matin, le service garanti à la SNCF n'existe pas. Vous tentez par l'idée d'imposer les réquisitions, on n'en est pas... non, mais attendez, vous avez parlé de service minimum garanti, mais vous savez très bien qu'il n'existe pas. Il y a un service minimum, des plans d'urgence, mais il n'est pas garanti, il faut arrêter avec ça, il faut arrêter de parler de choses qui n'existent pas. Vous le savez très bien, s'il y a 100 % de grévistes, il n'y a pas de service minimum. Enfin, si, il y a un service minimum à zéro, voilà, mais pas garanti.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Je voulais apporter quelques petites précisions. Concernant le SNCF bashing, évidemment, malheureusement, je pense qu'on a tous un peu d'expérience dans la

boîte et on voit revenir des choses que personne n'apprécie. On a eu, comme certains d'entre vous, un échange avec le président FARANDOU la semaine dernière. J'ai quand même pu noter une petite différence de posture parce que... Jean-Pierre FARANDOU qui était interrogé sur le sujet nous a dit que pour le coup il se montrerait parfois plus offensif que l'ancien président sur le sujet. Je pense qu'il faisait sans doute référence à cet éditorial un peu dégueulasse de VSD. L'entreprise ne le faisait pas avant, mais maintenant il semblerait qu'elle soit décidée à porter plainte quand les articles se montrent évidemment trop outranciers. Je ne sais si c'est fait sur l'article de VSD, mais je pense que c'est cela qui était visé. Je l'ai lu aussi et je pense que même l'éditorialiste de Valeurs actuelles n'aurait pas osé écrire ce qu'a écrit le gars de VSD. Je partage évidemment votre indignation. Simplement pour vous dire, c'est notre maigre contribution au sujet, en ce moment je suis énormément sollicité par la presse sur les sujets du SA2020 parce qu'évidemment il y a eu la démission du maire de Templeuve et plein de répliques du coup le sujet du SA2020 intéresse beaucoup les journalistes. Je glisse systématiquement dans les interviews qu'il y a, dans l'ADN des cheminots, le fait de faire de la qualité de production et de mettre les trains à l'heure. Peut-être que ce n'est pas spectaculaire dans les articles, je pense qu'il va y avoir quand même un petit retournement. Surveillez la presse locale dans les prochains jours, j'espère qu'on aura quand même quelques bons papiers sur le sujet. Concernant l'EAS on a été, suite à l'incident de Champagne-Ardenne, on en avait déjà discuté, on a été un peu dans une situation différente du reste du territoire parce qu'il y a eu beaucoup moins de conducteurs qui ont activé leur droit de retrait et on est la seule région qui garantit, par convention, à l'exception de Paris-Beauvais évidemment, le fait qu'il y ait des ASCT dans les trains. Je pense que c'est vous, la CFDT, qui avez fait référence aux AGC, on a aujourd'hui 100 % de nos AGC qui roulent avec des ASCT à bord. Je pense que la déclaration avait vocation à être nationale, mais en tout cas, en conception, il y a 100 % d'ASCT dans les AGC puisque Paris-Beauvais est exploité avec des 26 500, 4 caisses, je le rappelle.

M. FERTÉ, RS FO

Excusez-moi, je vous coupe parce que ce n'est pas le cas dans la réalité ce que vous dites. Il y a encore eu un train hier matin qui est parti agent seul de Calais pour Amiens.

M. MARTEL, Directeur prod TER

J'ai bien dit en conception, Monsieur FERTÉ. Les mots que j'ai utilisés sont ceux-là. Après, il se passe des choses en opérationnel, que d'ailleurs la convention permet également. Mais, en conception, il y a un ASCT par train.

M. VÉZARD, RS CFDT

Excusez-moi, vous dites par rapport à la conception, mais il arrive très régulièrement que le 18 h 00 et quelques, au départ de Calais, est tiré par un Amiénois...

M. MARTEL, Directeur prod TER

C'est la même remarque que Monsieur FERTÉ.

M. VÉZARD, RS CFDT

Par rapport à ce que vous venez de dire, ce sont des aléas, mais l'aléa revient généralement sur le même train tiré par un conducteur amiénois et pas par un ADC du Nord-Pas-de-Calais.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Écoutez, si vous pensez qu'il y a un train qui est visé en particulier, faites-le-moi savoir parce que ça me semble impossible en l'état. Je le surveille quand même, mais je ne peux pas tout voir.

M. FERTÉ, RS FO

Manifestement les trains ciblés sont les trains où les agents de conduite sont effectivement des Amiénois et effectivement sur des trains où ils rentrent chez eux.

M. MARTEL, Directeur prod TER

D'accord. OK, en tout cas ça veut dire que quand on construit le budget, on le fait pour mettre les ASCT dans les trains. Après, on le verra quand on regardera les résultats de production, il peut se passer des choses un peu difficiles notamment côté trains pendant les vacances de la Toussaint, simplement sur les directions de lignes, et je pense que c'est par rapport au dialogue dont parlait Raphaël RABIER...

Envahissement de la salle.

M. RABIER, Président

Je fais une interruption de séance, nous sommes envahis.

Interruption de séance de 10 h 41 à 11 h 32.

M. RABIER, Président

Nous allons rouvrir cette séance du CSE et enchaîner par l'approbation de deux PV.

Approbation des PV du CSE des 17, 21, 24 et 29 octobre 2019

M. RABIER, Président

Il s'agit des PV du 17 et 21 octobre. Ceux du 24 et 29 octobre seront approuvés à une prochaine séance de ce CSE. Qui vote pour le PV du 17 octobre 2019 ? Qui s'abstient ? Qui vote contre ? OK, ça fait 24 pour, 0 abstention.

Le procès-verbal de la réunion CSE en date du 17 octobre 2019 est approuvé par 24 voix pour.

Même exercice pour le PV du 21 octobre. Qui vote pour ? Qui vote contre ? Donc 24 également pour le 21 octobre.

Le procès-verbal de la réunion CSE en date du 21 octobre 2019 est approuvé par 24 voix pour.

Je laisse la parole à Monsieur le Secrétaire.

Information de Monsieur le Secrétaire

M. KIKOS, Secrétaire

Quelques informations concernant le mois prochain, le mois de décembre avec l'ordre du jour le 4 décembre au matin à 9 h 00 avec comme OS invitée la CFDT. Une Commission égalité professionnelle le 17 décembre à 9 h 30 au siège du CE, Commission égalité professionnelle qui abordera le projet de la journée des droits de la femme pour le 8 mars 2020. Enfin, une plénière ordinaire le 20 décembre à Lille. Enfin, puisqu'on rentre dans la période, un mot aussi sur les Arbres de Noël qui débutent aujourd'hui à Hellemmes et qui vont se dérouler jusqu'au 21 décembre de mémoire et je vous invite, en tant qu'élu CSE, à vous rapprocher des différents sites, vous êtes les bienvenus pour faire l'accueil et participer aux distributions comme aux spectacles qui auront lieu sur toute la région puisque je vous rappelle qu'on avait anticipé avec la Picardie, avant la mise en place des CSE et des CASI, un spectacle identique pour tout le territoire Hauts-de-France. Cette année, exceptionnellement, on aura un spectacle identique pour le CASI de Lille et le CASI d'Amiens. Je vous invite donc à y participer. Merci.

M. RABIER, Président

Merci. Je ne sais pas si on a les mêmes dates, moi j'ai noté un ordre du jour plutôt le lundi 2, Monsieur le Secrétaire. Je le redis pour l'OS qui accompagne, ce n'est pas le mercredi 4, je me permets d'être précis là-dessus, c'est le lundi 2. Vous avez noté également que, pour des raisons d'agenda de je ne sais plus quelle OS, on est, pour le dernier CSE de l'année, sur le vendredi 20 décembre et non le jeudi. C'était dans le calendrier, mais je me permets de le rappeler parce qu'habituellement c'est un jeudi qu'on fait ça. On avait dû le décaler à la demande de la CFDT. Je laisse la parole à Monsieur le Trésorier.

Information de Monsieur le Trésorier

M. FOURNIER, Trésorier

Pour le Trésorier, il n'y a pas d'actualité, nous pouvons passer au point suivant.

M. RABIER, Président

Merci. Florent pour la partie sécurité production, merci.

Information de Monsieur le Président

- *Incidents sur la sécurité*

M. MARTEL, Directeur prod TER

Pas d'incident sécurité, on est bien d'accord qu'on vous communique les éléments de sécurité quand il s'agit d'éléments qui sont calibrés « éléments sécurité remarquables ». Là, il n'y a pas d'éléments sécurité remarquables sur le mois d'octobre. Après, il y a eu quelques signaux alarmants comme un déraillement tour en fosse à Lille, un heurt de heurtoir en fond de gare voie zéro également hier.

- *Informations sur la régularité*

Concernant les résultats production, vous avez les éléments du mois d'octobre donc toujours l'expression de la M+1. Là, on entre dans les mauvais mois de l'année, vous le savez bien. Un mois d'octobre qui est repassé légèrement en dessous de ce qu'on avait produit les années d'avant. En fait, vous avez un élément qui a joué de manière très sensible tout au long du mois d'octobre, c'est la mise en place d'une LTV 10 sur le Paris-Laon, suite au fontis de Villers-Cotterêts. On a, vous le voyez plus loin dans le document, une régularité sur la ligne de Paris-Laon qui s'est littéralement effondrée puisqu'elle a été de l'ordre de 40 % en octobre, là où on était entre 85 et 90 précédemment. Évidemment, quand vous avez une ligne aussi importante que Paris-Laon qui plonge comme ça, c'est l'ensemble des résultats production Hauts-de-France qui chutent. Si on considère que ce fontis nous a coûté 1,2 point de régularité, en fait on se rend compte qu'on serait resté sur cette tendance à l'amélioration qu'on a connue pendant toute l'année 2019. C'est un élément important à avoir en tête, il n'y a pas de retournement de tendance. Il y a un retournement de tendance en novembre, on en parlera évidemment au CSE prochain, mais ce n'était pas le cas en octobre. Autre élément marquant sur le mois d'octobre : des congés de la Toussaint qui ne se sont pas bien passés en termes de programmation sur le versant Nord au niveau des ASCT. C'est pour ça que vous voyez, dans les histogrammes qu'on vous fournit des nombres de suppressions par métier, une explosion des trains supprimés cause accompagnement. On est passé de 22 à 153 sur la partie Nord. Il y a eu un parti pris de la CPST de Lille d'accorder davantage de congés parce qu'il y avait beaucoup de demandes en février. Là-dessus, il y a eu toute une batterie de malades qui est tombée donc les congés ayant déjà été donnés, ils se sont retrouvés coincés là-dessus et on a dû supprimer beaucoup de trains. Ce sont les éléments les plus significatifs sur la production d'octobre. Je ne vais pas vous commenter tout le document, vous l'avez, il y a pas mal de détails dedans.

- *Informations commerciales mensuelles*

Concernant les résultats commerciaux, vous voyez une présentation, je pense, plus claire que les tableaux qu'on avait avant. L'évolution des résultats commerciaux mesurés en voyageur-kilomètre, vous notez qu'on reste globalement sur une tendance où on fait mieux que 2018 au niveau des ventes. C'est particulier puisque vous avez donc Intercités qui a intégré la famille TER en début d'année et en fait, en termes de

chiffre d'affaires, ça représente beaucoup. Il n'y a pas énormément de trains, mais il y a beaucoup de valeur ajoutée sur ces trains. C'est la raison pour laquelle vous avez, sur le graphique, on vous a représenté la partie ex IC en vert plus foncé pour permettre de comparer la partie vert clair avec les courbes des années antérieures. C'est plus lisible pour vous comme ça, je pense. Sur le graphe du dessous, vous avez ce qu'on appelle le mix-distribution donc avec les trois vecteurs principaux de distribution entre la vente à distance, la vente humanisée, la vente automatisée. Vous voyez également que, fait notable, depuis le mois de juin vous avez eu un croisement de courbe entre la vente à distance et la vente humanisée.

- *Information Voyageur*

On avait prévu, sur ce CSE, de vous faire une première lecture des résultats d'information voyageur. J'ai trois slides à vous projeter et à vous expliquer. Je pense qu'il est important d'avoir cet élément en tête parce que dans les retours clients l'information voyageur figure toujours en bonne place. Je vais vous montrer comment on fonctionne sur le pilotage de l'information voyageur. Vous savez, il s'agit maintenant d'un des trois piliers de l'entreprise. On le mesure avec trois indicateurs. Je vous redonne la définition pour que ce soit clair. Vous avez le premier qui est le taux de prévision de retard, autrement dit dans combien de cas de figure on donne une information de retard aux clients avant l'heure de départ prévue du train H00. Vous avez la réactivité, la réactivité c'est la même chose, mais avec une anticipation au moins cinq minutes avant le départ du train. C'est donc plus exigeant en termes de réactivité. Enfin, vous avez les chiffres de fiabilité, c'est : je suis réactif, donc je donne une information cinq minutes avant le départ et sur la valeur de l'information retard que je donne aux clients, vingt minutes de retard, une demi-heure de retard, je donne une information exacte à plus ou moins cinq minutes près. On voit que plus on progresse sur ces trois indicateurs, plus c'est exigeant en termes de qualité.

M. RABIER, Président

Florent, souhaitez-tu qu'on revienne le temps que ça fonctionne techniquement et qu'on traite notamment un point technique qui est le vote sur la fongibilité des réserves ? Le temps que l'on fasse fonctionner, on est désolé, ça s'appelle le live, comme lorsqu'un contrôleur ou un conducteur subit une panne de son engin et on gère le service. Je laisse la parole à Monsieur le Trésorier pour le point 5 et on reviendra ensuite sur le point 4.

Vote sur la fongibilité des réserves suite au rapport de la commission de transfert Nord-Pas-de-Calais du 25 octobre 2019

M. FOURNIER, Trésorier

Concernant le point sur la fongibilité des fonds, je rappelle que dans ce cadre-là s'est tenue une commission des transferts le 25 novembre 2019. La participation au vote qu'on vous demande aujourd'hui c'est la possibilité qu'on a, sur conseil de l'expert-comptable, au travers de la création du CASI, vous le savez très bien, il y a séparation des comptes. Le CSE fonctionne donc avec le compte AEP, ce qu'on appelle le 02, le CASI fonctionne avec le compte activités sociales. Le fait qu'on soit sous deux

entités différentes, la loi des finances du 29 mars 2018 préconise un équilibre des comptes. De fait, suite à la commission de transfert et au rapport qui a été donné, les réserves AEP se montent à 724 751,90 euros. Dans ce cadre, on demande que le vote se porte sur un équilibre pour l'AEP et l'ASC à hauteur de 750 000 euros. D'où, un transfert de réserve d'où un transfert de l'AEP vers les ASC d'un montant de 25 248,11 euros. C'est ce qui a été proposé à la commission de transfert et validé, mais pour asseoir la position il faut, pour l'expert-comptable et surtout pour le commissaire aux comptes, que ceci soit enregistré dans le cadre d'une plénière et soumis au vote. Sachant qu'au bout du bout, ce transfert de réserves bénéficiera, c'est ce qu'on a expliqué à la commission de transfert, aux cheminots puisque cet argent-là est reversé aux activités sociales. Y a-t-il des questions supplémentaires ou c'est bon pour vous ?

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

Peux-tu préciser le delta sur la somme de 25 000 euros ?

M. FOURNIER, Trésorier

Le delta est de 25 248,11 euros. En fait, si tu veux, le delta, l'AEP était de 724 751,89, plus les 25 248,11 font une réserve de 750 000 euros pour l'AEP et pour les ASC. C'est ce que la loi nous permet. Il n'y a pas d'obligation, mais la loi permet d'avoir deux entités avec deux équilibres de budget.

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

C'est dans l'accord ?

M. FOURNIER, Trésorier

Oui, c'est dans l'accord. On n'a le droit qu'à une seule fois donc c'est pour ça que dans le cadre de la commission de transfert on l'avait proposé et que l'experte avait aussi donné l'explication.

M. RABIER, Président

Qui vote pour la fongibilité des réserves suite au rapport de la commission de transfert Nord-Pas-de-Calais du 25 octobre ? Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Normalement zéro.

Le résultat du vote pour la fongibilité des réserves suite au rapport de la commission de transfert Nord-Pas-de-Calais du 25 octobre 2019 est de 22 voix pour et de 2 abstentions.

Merci, je redonne la parole à Monsieur MARTEL.

Information de Monsieur le Président (suite)

- *Information Voyageur (suite)*

M. MARTEL, Directeur prod TER

La technique fonctionne à nouveau. Je suis désolé pour ceux qui sont loin, je pense que ça ne va pas être super lisible. Vous avez le tableau des résultats de l'information voyageur du mois de septembre et du mois d'octobre et vous avez sur chaque ligne

les différentes UO qui produisent l'information voyageur et c'est notamment les agents d'escale au travers de OSE qui poussent les informations. Vous avez donc tous les producteurs d'information voyageur qui sont repris, y compris l'ESV de Paris Nord, le COP et les escales dans les deux ERC de la région. Vous avez le global sur le taux de prévision de retard, la réactivité et la fiabilité. On constate déjà que, sur les trois indicateurs, il y a un progrès très sensible qui a été fait entre septembre et octobre. On s'est donné pour objectif, retenez-le, d'être à 75 % en taux de prévision au dernier trimestre - vous voyez qu'on en est très proche puisqu'on est à 73 - et d'être à 64 en réactivité - on est autour de 57, 58, donc on est encore un peu en dessous. En fiabilité, on s'était donné 47 et là par contre on est largement au-dessus, à 56, ce qui montre que dans la finesse de l'information qu'on peut donner aux clients, on est quand même au rendez-vous. Après, le tableau de bord donne à chaque UO l'occasion de vérifier mois par mois. Le Power BI est un outil qui est très souple, vous pouvez regarder vos résultats du jour pour le lendemain, de la semaine, sur les gares que vous voulez, les périmètres que vous voulez, c'est quelque chose de très souple. On parlait tout à l'heure, dans la discussion préalable, de ce qui permet d'avoir un dialogue fin sur la qualité de production et là on est bien sur le métier des agents. Ce type d'outils permet d'aller regarder ses résultats et de s'interroger sur la qualité qu'on fournit aux clients. Alors, 57 % de fiabilité pour l'information voyageur, on était à 19 % au premier trimestre donc a eu des progrès vraiment extraordinaires en 2019. Pour autant, les clients nous critiquent toujours autant. Il faut se dire que tant qu'on n'est pas arrivé autour de 80 % en fiabilité de l'information voyageur, les clients nous en feront toujours le reproche. Certains avec qui on a des dialogues réguliers nous disent « oui, on voit que vous avez progressé, c'est bien, on note qu'il y a plein de trucs mieux », mais pour embarquer la majorité il y a encore beaucoup de chemin à parcourir. Ça, c'est la présentation globale qui est faite chaque semaine en Comité de direction. Chaque établissement travaille sur ce sujet pour essayer de progresser. Ensuite, vous avez une autre vue, que permet toujours l'outil, par site de production. Je vais vous les lire. Plus vous êtes en tête de listing, plus vous avez d'information voyageur à produire, autrement dit plus vous avez de trains qui sont en retard au départ du lieu de production. Vous avez en un Lille-Flandres, en deux Paris Nord, Amiens, Laon, Arras, Compiègne, Creil. C'est normal, ce sont nos grosses gares de la région, là où partent nos trains. Plus vous êtes hauts et plus le poids de la gare dans l'ensemble de l'information voyageur va être important. Quand vous êtes en vert c'est que vous êtes au rendez-vous pour la fiabilité de l'information voyageur, quand vous êtes en jaune, vous produisez l'info, mais vous n'êtes pas dans le bon timing, c'est-à-dire que vous êtes entre les cinq minutes et le H00, quand vous êtes en rouge c'est que vous le faites après H00 et quand vous êtes en gris c'est qu'il n'y a rien eu de fait et que dans ces cas-là le train part sur l'information balise, autrement dit c'est bien le passage sur la balise Bréhat qui génère ensuite le SMS d'information voyageur au client. Ça, c'est un peu la demande de secours de l'information voyageur. C'est-à-dire que quand le client part et qu'il reçoit le SMS disant que son train est en retard, il vous répond : « ça va, merci, j'ai vu ». C'est mieux quand on l'avise avant qu'il ne parte, évidemment. Voilà, cela permet également de travailler des éléments par site. Du coup, ça nous permet d'avoir... on peut même le faire par tranche horaire, donc ça permet de voir aussi entre équipes de matinée et de soirée comment ça a percuté sur l'information voyageur. C'est quelque chose qui est assez apprécié par les managers et qui leur permet de voir. Vous voyez, par exemple, qu'à Arras, on a manifestement eu un problème de production information voyageur puisque vous êtes à peu près à 30 ou 40 % sur la fiabilité alors que la moyenne de la

région est à 57. On est vraiment 20 points en dessous donc il y a un vrai problème de production en qualité de l'information voyageur sur Arras. Avec notamment, vous voyez on est ici à 23 % d'information voyageur non produite donc ça évidemment ça interroge. On sait qu'il existe de grosses difficultés d'articulation de la production voyageurs Arras entre le poste 2 et le sol. Il s'agit d'éléments qu'on travaille en plans d'actions. Après, on fait une petite synthèse des résultats. Vous voyez qu'on est en train de se rapprocher des objectifs. On a eu un très mauvais début de mois de novembre, mais pour autant on n'a pas fléchi sur l'information voyageur donc depuis le mois d'octobre on est sur un palier qualitatif qui montre qu'on devrait tenir nos objectifs sur cette fin d'année 2019. Il va ensuite y avoir de nouvelles applications informatiques connectées qui vont permettre d'éviter les soucis. Je pense notamment à la partie Iconic qui va se connecter aux outils à bord des ASCT, ce qui permettra d'avoir une meilleure fluidité sur la transmission des informations pour les clients. Vous le savez aussi, on va mettre en place des expérimentations sur le GSM-R P4 pour, en cas de crise, prendre la parole à distance dans les rames quand il y a de gros incidents. On pense que, sur l'année 2020, ça va être la fin de la révolution de l'information voyageur, ça je crois qu'on est très attendu dessus. Vous le savez aussi, on a un fil Twitter qui fonctionne au COP Hauts-de-France. On est le plus gros fil Twitter TER de France puisqu'on a dépassé les 9000 abonnés. À chaque fois que je passe au COP, je prends la température. Chaque début de semaine, il y a le panégyrique des tweets des clients. Autant ils peuvent nous pardonner des retards quand ils apprennent qu'on a tapé un cerf, un chevreuil, une bagnole sur un PN... autant quand on ne donne pas les informations, c'est là qu'ils sont les plus durs sur Twitter.

M. ROTOLO, RS CGT

J'aimerais revenir sur ce qui est écrit : « *la gestion de la grève* ». Il n'y a pas eu de grève, c'était un droit de retrait. Vous ne pouvez pas dire que c'était une grève.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Oui, il s'agit d'un document technique.

M. ROTOLO, RS CGT

Oui, mais bon, un mot, ça a une importance. Il s'agissait d'un droit de retrait.

M. RABIER, Président

Ces documents, on les mettra sur IRP.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Je vous propose que ces documents... là je voulais vous en faire une présentation parce qu'on va les intégrer dans les documents à la suite du document sur la M+1 qu'on vous donne chaque mois donc ça pourra faire l'objet d'un suivi parce que ma conviction c'est que l'information voyageur est un pilier de la production. Il s'agit donc bien d'un outil de production, il y a de la technique derrière, beaucoup de SI, beaucoup de méthodes de travail et donc ça s'intégrera naturellement dans les résultats production.

Mme MANIER, CFDT

Excusez-moi, vous parlez des tweets, c'est super, mais les informations aux contrôleurs à bord des trains. Souvent, il n'y a pas d'information, les contrôleurs n'en ont pas. Ce sont les clients qui leur donnent.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Les chiffres que je vous donne c'est de l'information voyageur, je parle de clients là. Dans la chaîne de production de l'information voyageur, évidemment l'ASCT se trouve assez régulièrement en difficulté. C'est pour ça que je vous dis qu'il y a le développement avec cette application Iconic qui devrait permettre de pousser les informations vers l'ASCT, également pour soulager le conducteur quand il y a, par exemple, un accident de personne, que toute la ligne est arrêtée et qu'on ne sait pas quand ça va reprendre. L'idée c'est de reprendre de manière cadencée les informations voyageur auprès des clients depuis le COP. On a créé une salle insonorisée spéciale pour cela. Le développement du GSM-R permet aujourd'hui d'aller adresser des messages directement dans la rame en passant par la sono du train pour donner ces informations.

Mme MANIER, CFDT

Il y a des contrôleurs pour ça, il suffit d'avertir les contrôleurs.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Là on est en crise, donc le contrôleur quand il est en crise... J'ai passé des dizaines d'heures en salle de crise donc je sais exactement comment ça se passe. Quand vous avez 25 trains arrêtés, que vous avez 25 contrôleurs qui demandent des infos, le temps passe très vite. Si vous vous dites, par exemple, que vous devez cadencer l'information tous les quarts d'heure et que vous devez appeler les 25 contrôleurs au téléphone, il n'y a pas suffisamment de monde au COP pour le faire. Donc, la préconisation qu'on donne c'est que depuis le central on pourra donner des informations de première main et de manière régulière, par exemple tous les quarts d'heure, toutes les 20 minutes, c'est quelque chose qui reste à construire. On va ainsi permettre à l'ASCT de ne pas raconter de bêtises parce que quand l'ASCT commence en disant « écoutez, selon les infos que j'ai, voilà ce qu'il se passe » et qu'après c'est démenti, ça arrive aussi régulièrement, par les outils parce que manifestement la première lecture n'était pas la bonne et c'est malheureusement souvent ce qu'il se passe dans les crises. Ça permettra à l'ASCT, après, de s'occuper de tous les cas individuels dans la rame et de faire les recensements. Quand vous êtes bloqués, les gens en rupture de correspondance, les gens qui sont fragiles à bord, les PMR, les jeunes adolescents qui ne sont pas accompagnés par leurs parents et qui sont en panique parce qu'on les attend et qu'ils vont avoir plus de deux heures de retard, on va demander au contrôleur de pouvoir se concentrer sur ces cas-là et du coup d'avoir toujours ce contact avec le centre opérationnel pour dire « j'ai des cas difficiles à bord, il faudrait s'en occuper », plutôt que d'être toujours avec la montre en se disant « il faut que je produise une info ». On fait toujours le lien : l'info du train A n'a pas été la même que l'info du train B, et on est régulièrement attaqué dessus. On a eu, la dernière fois, un incident entre Compiègne et Saint-Quentin. On a été agoni sur le fil Twitter par les clients qui disaient qu'ils n'avaient eu aucune info, que ce n'était pas possible. On a compté le nombre d'appels du COP vers les ASCT pour aviser. En fait, on s'est rendu compte qu'il y avait eu une trentaine d'appels pour cadrer les éléments et pour donner

aux ASCT de quoi faire de l'information voyageur. Le retour qu'on a eu de ça c'est qu'on n'avait rien, que c'était nul... On estimait quand même que 30 appels sur un incident qui a duré deux heures c'était quand même pas mal.

Mme MANIER, CFDT

Combien de trains ont été impactés ?

M. MARTEL, Directeur prod TER

Il y a en avait sept. Vous voyez, ce n'était pas suffisant alors même qu'en salle de crise on avait été très attentif au fait de rester en contact avec les ASCT. On voit donc que ça, ça ne répond pas aujourd'hui aux exigences des clients quand on est dans une telle situation.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Si j'ai bien compris, vous allez mettre en place un système d'annonces dans les trains qui seront diffusées directement du COP dans les trains concernés.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Oui.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

D'accord. Juste après vous avez dit que ça évitera à l'ASCT de se tromper sur la première information qu'il donnera aux clients à bord du train. Sauf qu'en réalité, la première information que l'ASCT a à bord du train, il la reçoit du COP. Si le COP fait l'annonce dans le train, il va donner la même information qu'il aurait donnée à l'ASCT, soit par téléphone, soit par SMS, avec les différents outils qu'on a. Si l'information est fautive, l'usager, la personne qu'il va rencontrer sera quand même la personne qu'il y a dans le train, donc ce sera l'ASCT. Que ce soit une personne du COP qui fait l'annonce dans le train ou l'ASCT, l'information sera mauvaise. Donc les répercussions sur l'agent du train, dans le train, seront exactement les mêmes, mis à part que l'ASCT pourra dire « attendez, écoutez ma voix, ce n'est pas moi qui l'ai dit ». En fin de compte, ça ne change pas le fond du problème.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Là où ça change, c'est qu'en termes de volume, comme vous pourrez diffuser le message dans plusieurs trains en même temps, vous aurez la même info dans le même timing dans l'ensemble des trains concernés. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui parce que vous avez juste un permanent qui va téléphoner à chacun des ASCT concernés. Quand il a appelé le premier ça va, mais quand il a appelé le dernier, il s'est déjà passé un certain délai. Je vais répondre à votre question. Le message qui va être diffusé ce sera de la responsabilité du DRO, ce n'est pas de la responsabilité de l'opérateur ASCT qui est au COP. On écrit les éléments, ça veut dire que le DRO sait que, potentiellement, les premières informations peuvent toujours être un peu compliquées, c'est parfois un accident de personne au début et à la fin c'est juste une personne ivre qui déambulait dans les voies. Typiquement, ça, ce n'est pas du tout le même niveau de compréhension des clients. On augmente donc le niveau par rapport à la production de l'information voyageur et on la cadence. Autrement dit, à la fin, si on devait mesurer le nombre de messages diffusés à bord, ça va multiplier par cinq ou dix le nombre de messages. Les gens ont des nouvelles tous les quarts d'heure.

Aujourd'hui, il y a des ASCT qui se disent « moi, la dernière fois je me suis fait avoir, j'ai diffusé un message qui n'était pas bon, je me suis fait accrocher à bord par des clients qui m'ont dit que c'était n'importe quoi, comme d'habitude, donc maintenant moi j'attends », sur le train d'à côté, l'autre va y aller tout de suite. Vous voyez, ça reste aujourd'hui quelque chose de très hétérogène. Je ne suis évidemment pas en train de critiquer le boulot qui est fait par les ASCT, au contraire. Le but de cette expérimentation, parce que c'en est une, c'est bien de mettre en confort les ASCT et surtout de gérer les cas individuels. On le sait, dans une crise, il y a toujours des personnes malades à bord, des enfants, des PMR, et c'est vers ces gens-là qu'il faut qu'on se concentre. On parle d'une expérimentation, là on est dans la présentation dans le pilotage des résultats. C'était simplement pour vous informer sur l'actualité.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Je voudrais juste quand même répondre, si vous me le permettez. Il s'agit d'une expérimentation, certes. Si vous en parlez... en plus vous connaissez ce que vous dites. J'aimerais savoir quand cela sera présenté aux membres de CSSCT pour qu'on puisse être sur le terrain. Certains ASCT prennent la disposition, certes de ne pas faire l'annonce tout de suite à bord du train par rapport...

M. MARTEL, Directeur prod TER

Ça a déjà été présenté en CSSCT service.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Excusez-moi, au temps pour moi. Parfois, la situation dans le train ne permet pas de faire l'annonce tout de suite, par mesure de sûreté. Là, vous nous annoncez que des annonces seront faites dans les trains sans connaître ce qu'il se passe à l'intérieur du train. Je sais qu'il y a les SMS, les mails, on a des téléphones professionnels. Les clients reçoivent en fait des alertes SMS avant que les ASCT ne les reçoivent. N'y a-t-il pas la possibilité d'envoyer aux ASCT...

M. MARTEL, Directeur prod TER

On ne va pas faire le groupe de travail ici, Madame DEBAST.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Non, pas du tout...

M. MARTEL, Directeur prod TER

On est sur une expérimentation, donc on va évidemment travailler avec des ASCT pour que... le but est bien de les sécuriser à bord et non de les mettre en difficulté. S'il y a des cas comme ça, évidemment on va le regarder. Il y a quand même en information voyageur et ça, les clients nous le reprochent beaucoup, on rate toujours nos entrées. Autrement dit, à un moment, la première communication sur ce qu'il se passe est toujours ratée. C'est ce que nous disent tous nos clients. Vous avez raison, le premier message est important. C'est-à-dire que si le contrôleur est en difficulté à ce moment-là, il faut faire attention à ce qu'on dit, je suis d'accord avec vous.

Mme MAHIEUX, CGT

Les annonces sécurité sont-elles bien prioritaires ?

M. MARTEL, Directeur prod TER

Ces annonces-là, dont je vous parle, ce ne sont que des informations voyageur et dans un premier temps en crise seulement.

Mme MAHIEUX, CGT

Je suis complètement d'accord, mais l'ASCT peut être amené, à bord, à faire une annonce de sécurité et vous, au même moment, à diffuser une annonce d'information. Y aura-t-il toujours une priorité sur l'annonce de sécurité ?

M. MARTEL, Directeur prod TER

Oui, bien sûr. Que voulez-vous dire ? Si les deux parlent en même temps ?

Mme MAHIEUX, CGT

Tout à fait, complètement, quelle est la priorité ?

M. MARTEL, Directeur prod TER

Techniquement, je ne sais pas quel est le message qui écrase l'autre. Je pense que du moment qu'on lance le message depuis le COP, à mon avis ça doit écraser toutes les sonos.

Mme MAHIEUX, CGT

Je vous alerte quand même sur les 26 500, quand l'ASCT est en cabine arrière et qu'il fait une annonce, le système peut annoncer une gare intermédiaire et prendre le relais sur l'ASCT, attention.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Une fois que l'annonce est finie, on reprend la main sur la sono donc ce n'est qu'une question de secondes. Vous n'entendez pas la sono dans la rame ? Typiquement cela fait partie des éléments qu'il faut vérifier. Ne faisons pas le groupe de travail ici, je pense que ce n'est pas le but, mais je pense que c'est quelque chose de très attendu par les clients. Je vous propose de le mettre désormais de façon systématique dans les informations du président. Merci.

M. RABIER, Président

Merci. Je vous propose, pour ordre, le classique calendrier 2020 des périodes de moindres besoins en personnel, quand vous posez vos congés.

Calendrier 2020 des périodes de moindres besoins en personnel

M. RABIER, Président

On vous a donné ce tableau habituel avec les périodes de vacances et les périodes autres.

M.ROTOLO, RS CGT

Il n'y a pas de changements par rapport aux autres années ?

M. RABIER, Président

Non, c'est très classique. On est dans ce qu'on fait tous les ans. Le tableau est très ancien, on parle encore, Florent, de postes de commandement. J'ai connu ça les PC, ça s'appelle un COP maintenant.

M. MARTEL, Directeur prod TER

Il faut peut-être au moins changer l'imprimé.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Au niveau du calendrier 2020 des périodes de moindres besoins en personnel, j'ai refait le calcul et on arrive à 213,5 jours, normalement, de jours indemnisés. 2020, c'est une année bissextile donc 213,5, en général on arrondit à l'entier supérieur, ça fait 214 jours donc il manque un jour dans le calendrier que vous nous présentez.

M. RABIER, Président

On remettra le jour s'il le faut, ce n'est pas...

M. SERHANI, Relations Sociales

On vérifiera Agnès, mais ça fait combien de temps que tu as constaté cela ?

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Quand je l'ai reçu.

M. SERHANI, Relations Sociales

Ça n'aurait pas du tout été gênant que tu passes nous voir et que tu nous le dises. Merci Agnès.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Oui, mais je n'étais pas au bureau à ce moment-là.

M. RABIER, Président

Si c'est 214 on mettra 214, Madame COQUERIAUX, pas de soucis.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Comme on parle calendrier 2020, si on pouvait avoir au moins le calendrier des réunions du 1^{er} trimestre.

M. RABIER, Président

Oui, on va vous le donner en même temps. On a reçu des consignes, Madame DEBAST, du national. On avait commencé à préparer quelque chose, mais on s'est ravisé de l'envoyer parce qu'on nous demande, par exemple, de faire un CSE en janvier avant le 24, de mémoire. Il faut qu'on recale un peu ce qu'on avait envisagé. Il y a toutes les réunions nationales donc nous on va plutôt prendre les jeudis des fins de mois comme on fait d'habitude et on vous envoie ça rapidement.

M. SERHANI, Relations Sociales

Vous le savez, dans chaque société anonyme il va y avoir un CC GPF et c'est pour ça qu'on va se réunir avant pour que vous puissiez désigner la personne qui va siéger au CC Voyages.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

C'est pour ça que je le demande, parce que je sais que l'actualité est chargée en janvier.

M. RABIER, Président

Bien, avant la pause déjeuner et pour essayer de se remettre dans le timing de la journée puisqu'à 14 h 00 nous avons le groupe Garance qui sera présent. On avait la phase vote sur la réorganisation des escales.

Consultation (phase vote) sur la réorganisation des escales

M. RABIER, Président

Avez-vous des déclarations préalables avant cette phase ? Non. À la demande d'un certain nombre d'entre vous, y compris en CSSCT, la manière dont on enrichit un peu les dossiers, justement au moment du vote, vous avez maintenant une annexe, je crois n°6 ou 7, de mémoire, où vous avez l'impact, notamment RH, sur ce dossier qui a été longuement travaillé dans tous les établissements. Vous voyez tout de suite, c'était des questions qui étaient posées, notamment lors de phases échanges : en gros, qui va où, dans les gares où il y a des évolutions d'organisation... Cette annexe, on a pris la décision, et je l'ai déjà indiqué dernièrement, de la mettre maintenant systématiquement dans le dossier vote. On essaiera, on va même réussir, dans les préambules, c'est ce qu'on a fait avec l'équipe là... parce que le dossier s'enrichit et c'est bien comme ça qu'on entend travailler avec les CSSCT, avec un certain nombre de points. Vous voyez, dans le préambule, les choses qui ont été dites, notamment en phase échanges, qui permettent d'avoir un dossier final qui a pris en compte un certain nombre d'éléments, de compléments d'information... On essaye dorénavant de vous donner, pour la phase vote, non pas le même dossier, mais en retraçant tout l'enrichissement qui a pu avoir lieu, soit en CSSCT, soit dans la phase échanges, soit à un autre moment s'il y a eu d'autres choses en parallèle. Voilà ce que je voulais indiquer concernant la méthode de travail pour avoir des dossiers les plus qualitatifs et les plus complets possible. S'il n'y a pas de déclaration préalable, je vous propose de passer au vote. Qui vote pour la consultation de ce dossier escale ? 0 vote pour. Qui s'abstient ? 0. Qui vote contre ? On enregistre 24 contre pour ce dossier. Merci.

Le dossier sur la réorganisation des escales recueille 24 votes contre.

Je vous propose de nous retrouver, il est 12 h 15, à 13 h 45. Est-ce que cela va à tout le monde 13 h 45 ? Donc 13 h 45 ici et s'il vous plaît, faites cet effort d'être à l'heure. On se fait confiance pour être respectueux de l'horaire, s'il vous plaît. Merci et bon appétit.

Interruption de séance de 12 h 20 à 13 h 45.

M. RABIER, Président

Je vous propose de reprendre nos travaux en rouvrant cette séance avec le point qui concerne la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de

travail et l'emploi, la deuxième consultation du bloc 3 comme maintenant c'est organisé à travers cette instance.

Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (2^{ème} consultation du bloc 3)

- *Le plan de développement des compétences :*
 - *Le programme pluriannuel de formation*
 - *Les conditions d'accueil en stage*
 - *L'apprentissage*

M. KIKOS, Secrétaire

Déclaration de la commission et ensuite la parole aux organisations syndicales et ensuite l'expert.

M. RABIER, Président

Donc déclaration de la commission et ensuite les organisations syndicales, très bien. J'écoute donc la commission, Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT

La commission Emploi Formation s'est réunie le 18 novembre 2019 avec pour ordre du jour le suivi et la présentation du projet de plan de développement des compétences 2020. On nous a annoncé à cette réunion que Marie-Pierre GIRAUD, ancienne RH Picardie, deviendrait la responsable de la formation Hauts-de-France.

M. SMAGHUE, procède à la lecture de la déclaration de la commission Emploi Formation :

En préambule, nous regrettons les rappels de fonctionnement puisque cette commission obligatoire n'a pas été clairement impulsée par la direction SNCF. Le CSE a dû fonctionner avec ses moyens et notamment son économie. De plus, les informations transmises par l'entreprise ne peuvent se limiter aux tablettes et ses BDES, certains membres désignés par les organisations syndicales n'étant pas forcément élus. Un échange a eu lieu pour que chaque membre désigné de chaque OS représentative et Monsieur PAYEN économiste du CSE reçoivent les informations sur support papier. Nous regrettons les absences et excusés. On peut se poser la question du dégagement réel de tous les membres par l'entreprise pour la représentativité. Seule la CFDT n'a pas pu présenter de membres. La commission s'est donc réunie sous l'impulsion du président et le représentant à l'emploi formation, Monsieur SAUVE, et en présence de l'expert d'Émergences, Monsieur BOUÉ. L'ordre du jour portait sur le projet de plan de développement des compétences 2020. Donc pour un travail et un suivi sérieux, la commission remercie les élus d'avoir nommé le cabinet d'expertise Émergences qui suit cette commission depuis l'ex CER Nord-Pas-de-Calais et nous permet d'avoir des analyses pertinentes. La pertinence a cependant ses limites en voyant les informations transmises par le président le 4 novembre dans un dossier qui nous paraît bien mince pour pouvoir travailler sur le long terme. Le décryptage des documents est quasi impossible sans donner par établissement et

sans information sur les populations concernées, contrats, qualifications... Le CSE avait noté la bonne volonté du dernier président du CER Nord-Pas-de-Calais de mieux travailler les dossiers emploi formation, car lui-même ne comprenait pas les chiffres. Ce même président qui aujourd'hui préside ce CSE... cela traduit peut-être la différence entre les paroles et les actes. La commission a travaillé sur différents sujets qui deviennent graves. Une remarque est faite en commission où nombre de sujets de terrain étaient traités avant la mise en place des CSE dans les réunions du délégué de personnels, en présence des COFO d'établissement. À noter que les cheminots sont très inquiets des éventuels avenants qui doivent leur être proposés selon leur contrat, contractuels, apprentis, statut. C'est la mise en sociétés anonymes de SNCF. Par exemple, quel avenant va être proposé aux ASCT en CDD ? Avez-vous une réponse à ce sujet qui devrait être mis en place le 1^{er} janvier 2020, soit dans un mois ? La commission a également rappelé que le plan présenté doit être un projet de plan que la commission doit examiner avant que le CSE ne s'exprime à son tour. Nous demandons une présentation de plan plus conforme aux prévisions. Des RH qui vigilent sur la GPEC, il est de plus indispensable d'avoir des informations par statut, par contrat, CDD, CDI, et par public prioritaire, les genres, les RQTH, les seniors, les niveaux de qualification. Le volume de formation de maintien de compétences proposé est de 104 623 heures alors que sur le bilan 2019 au 31 août il était de 35 837 heures et sur le bilan 2018 de 58 566 heures. Comment expliquez-vous cette augmentation aussi importante ? Dans quels établissements se produisent ces fortes évolutions et dans quelles fonctions ? Nous demandons à connaître le réalisé du plan 2019 au 31 octobre. Quelles actions de formation ont été classées parmi les actions de formation en situation de travail ? Respectent-elles le cahier des charges de la loi ? Nous demandons aussi à disposer de cette liste. Sur les informations qu'on a eues encore, 14 domaines de formation sont présentés avec 0 % de formation obligatoire, selon vos chiffres. Ce qui est inconcevable. De plus, le classement devrait être issu d'une négociation d'entreprise. Nous considérons donc ce plan comme faux. La plupart des tableaux du plan, pour la somme des plans de formation des établissements présentée de façon globale. Pour que les membres de la commission puissent comprendre ces chiffres, ils devraient être présentés par établissement. Ce que vous nous refusez, contrairement à l'année dernière. Nous ne pouvons comprendre une telle restriction des informations dans les IRP... si nous écoutons le discours de notre président, Monsieur FARANDOU, à propos de sa volonté de relancer le dialogue social. Comment se peut-il que toutes formations sécurité santé au travail soient classées non obligatoires ? Les droits d'alerte ne vous ont-ils pas alerté, outre le fait que ces formations sont obligatoires ? Nous attendons toujours de recevoir la trame et les supports de formation aux nouvelles lois diffusés au management. Pourquoi la DR, la direction régionale Hauts-de-France a-t-elle un taux de réalisation de 58 % des entretiens individuels ? L'ERC n'aurait quant à lui réalisé que 68 %. Le plan présenté ne peut donc pas être l'expression des besoins de tous les agents. Concernant les alternants recrutés en 2020, combien vont bénéficier de dispositifs pilotés ? D'après nos calculs, le taux d'alternants en 2020 ne sera que de 2,5 % contre 5 % minimum à respecter au national. De plus, c'est à la direction régionale, la plus petite entité, que 40 % des alternants sont concentrés et ce sans perspective d'embauche après leur formation. Où est la participation active du CSE Hauts-de-France à la formation professionnelle par alternance et à l'insertion professionnelle des alternants ? Les alternants pourraient être une source d'embauche dans toutes les entités et nous anticipons la part à leur consacrer dans

les embauches par filière et par métier. C'est essentiel dans une région sinistrée par le chômage comme les Hauts-de-France. La commission demande que l'organisation de la formation à la sécurité soit revue en dissociant les publics escale et contrôle qui n'ont pas du tout les mêmes besoins. Vous prévoyez 71 embauches en 2020, ce sera insuffisant. Rien qu'à la Traction, les 12 proposées ne combleront pas le flux de départ estimé à 50 agents par an. Au matériel, les 8 embauches prévues ne pallieront pas le manque de formateurs et de formations techniques indispensables à la tenue des postes. Pour vous le prouver, nous vous demandons de nous préciser où vous prévoyez d'embaucher les 8 agents du matériel, dans quelle unité et dans quel poste. La commission Emploi Formation demande une concertation avant que la direction ne finalise ses propositions d'embauche. La commission estime que le CSE ne peut valider le plan 2020 en l'état au regard du peu d'information qui y est présenté et de la disparition des explications locales qui nous étaient fournies auparavant.

M. RABIER, Président

Merci. J'écoute les déclarations des organisations syndicales.

M. WILLAEYS, pour la CGT, procède à la lecture de la déclaration suivante :

Le cadre national imposé depuis plusieurs années est dépassé et doit être rediscuté. Depuis, 2 lois sur la formation ont été promulguées, aucun accord national n'a été impulsé par la direction hormis l'accord temps partiel et l'accord RQTH. Les RH nationaux ont une vision des documents à présenter qui ne respectent pas le minimum d'informations locales à fournir pour qu'un réel dialogue s'instaure. Ils interdisent la fourniture des informations locales complémentaires ce qui est inadmissible.

De fait, beaucoup de responsabilités reposent sur les épaules du président du CSE et en cette fin d'année, nous ne ressentons plus l'envie d'avancer.

En effet, sans accord les RH nationaux déclarent que c'est la loi et le Code du travail qui s'appliquent et ils les interprètent de manière très restrictive.

À l'heure où les départs volontaires, ruptures conventionnelles, démissions, suicides, droits d'alerte, expertises RPS fleurissent dans notre région, nous nous étonnons du manque de sérieux des documents proposés à la commission Emploi Formation !

Nous nous permettons de vous rappeler le fonctionnement normal :

Pour la commission Emploi Formation, il y a plusieurs rendez-vous annuels en CSE sur la Formation.

1^{er} document : en avril, le bilan de formation de l'année précédente

2^{ème} document : en milieu d'année, donner un état des lieux du plan de l'année précédente pour corriger le tir avant la fin de l'année

3^{ème} document : le projet de formation présenté en deux temps, en premier le projet de plan en octobre pour débat et travail en commission Emploi Formation, puis finalisation et proposition du plan final en décembre.

4^{ème} document : Plan de formation 2021

5^{ème} document : Les orientations régionales de formation en déclinaison locale des orientations nationales

Le lien entre emploi et formation doit être travaillé en CSE avec une obligation de l'entreprise de présenter en CSE ses prévisions GPEC qui permettent de construire les orientations régionales de formation.

Quand les agents sont reçus en Entretien Individuel, les DPX ont normalement les orientations sur les 3 ans à venir et on réactualise ces orientations régionales chaque année en rajoutant une année.

Pour la SNCF, ce n'est pas fait de cette manière, le plan de développement des compétences est un mixte entre la collecte des Entretiens Individuels et des développements de programmes de formation décidés par l'entreprise, mais dont les affectations nominatives ne sont pas encore connues au moment de l'approbation du plan. Avec la loi de septembre 2018, alors qu'avant on parlait de plan de formation (promotion, etc..), aujourd'hui on parle de plan de développement des compétences. Cela est plus réducteur, car cela reste attaché au métier. La notion de formation renvoyait à la notion de qualification ce qui ouvrait plus à des possibilités de formations diplômantes ou certifiantes allant plus loin que les simples formations au poste de travail.

Avant il y avait les formations de catégorie 1 - adaptation au poste, maintien des compétences, maintien dans l'emploi (obligatoire) – et formations de catégorie 2 - développement des compétences avec contractualisation obligatoire de la reconnaissance à l'issue de la formation. Cette catégorisation a été supprimée, maintenant il y a deux types de formation. Les formations obligatoires et non obligatoires. Mais les obligations de formation à l'adaptation au poste de travail, au maintien des compétences et maintien dans l'emploi demeurent une obligation de l'employeur. Pour sortir de la confusion, tout cela doit être débattu et défini par des accords de branche et surtout d'entreprise. Quand comptez-vous y procéder en tant qu'employeur ?

Tout ce qui est formation légale et réglementaire en lien avec une fonction dans le Code du travail est obligatoire - permis de conduire, soudeur, habilitation électrique, radioprotection, secourisme, etc. —, mais il y a obligation pour l'employeur, dans le Code du travail, de former les salariés à l'adaptation au poste de travail, au maintien des compétences, au maintien dans l'emploi. Le législateur n'a jamais eu l'intention de supprimer les formations obligatoires, mais de les imposer là où ce n'était pas fait.

Au regard des règles internes d'habilitation à la SNCF, toutes les formations en lien avec ces habilitations devraient être obligatoires. Or, c'est moins de 10 % des stagiaires et 16 % du volume du plan qui est classé obligatoire par les RH nationaux, ce qui est incompréhensible.

14 domaines de compétences sont même présentés comme n'ayant aucune formation obligatoire : sécurité et santé au travail, sûreté, achats, système d'information. Il est impensable de demeurer plus longtemps dans cette situation, la liste des formations obligatoires doit évoluer et nous être remise. Nous considérons le plan proposé comme entaché de lourdes erreurs.

La loi de 2018 a élargi la notion d'action de formation en ouvrant la définition à des actions de formation en situation de travail. Le plan 2020 en comprendrait déjà 9 %. La liste de ces actions de formation doit être communiquée à la commission Emploi Formation pour qu'elle s'assure que le cahier des charges légal UNAFEST est bien respecté, voir le rappel dans l'expertise Émergences.

Le CIF a été supprimé et les fonds sont maintenant gérés par des CPIR (Comité Partiaire Interprofessionnel régional) pour financer des CPF de transition professionnelle permettant aux salariés de se former à une reconversion professionnelle externe à l'entreprise. Le CPF a été monétarisé à hauteur de 500 euros par an cumulables et plafonné à 5 000 euros. Il est plus élevé, 800 euros par an pour les salariés de bas niveau de formation initiale, ce qui impose une formation de la commission Formation pour les fonds versés. Les fonds sont gérés par la Caisse des Dépôts et consignations. Les demandes de formation peuvent être faites par Internet et sont gérées par les OPCO (Opérateurs de Compétences, ex OPCA), pour la SNCF c'est l'OPCO Transport qui remplace l'AGEFOS PME.

En résumé, les salariés ont trois sources de financement de leur demande de formation, le plan de développement des compétences, le CPF (demande auprès de l'OPCO Transport) et le CPF de transition (demande auprès de la CPIR, exit l'UNAGECIF).

Les demandes de bilan de compétences et de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) peuvent être financées indifféremment par les trois sources de financement. Deux lois sur la formation professionnelle ont été adoptées sans aucune négociation nationale d'entreprise ou de branche pour décliner ces textes.

En national, concernant les présentations type à adopter dans les CER puis les CSE sont totalement obsolètes depuis plus de 5 ans. Les RH nationaux dictent leur loi en interprétant les textes de manière surprenante alors que le contenu des documents présentés en CSE devrait faire l'objet d'une annexe aux accords d'entreprise.

Le projet de plan qui nous est présenté pour validation en CSE comprend d'année en année de moins en moins d'informations. Les éléments présentés sont globalisés au niveau de la Région, ce qui ne permet pas de comprendre comment les chiffres présentés ont été construits. De plus, les informations par établissement fournies aux membres de la commission Emploi Formation nous ont été supprimées. Les travaux possibles se résument à une comparaison de chiffres globaux avec le bilan provisoire 2019 au 31 août et le bilan 2018. Même les comparaisons avec les domaines de formation sont aléatoires, car les découpages évoluent tous les ans. Êtes-vous au courant d'une profonde réorganisation notamment avec le SA 2020 ? Vous savez celui que vous voulez mettre en place sans aucune consultation du personnel et des IRP sans rien entendre aux profonds bouleversements dans leur vie privée et bien entendu dans leur formation initiale. Concernant la mise en place des Sociétés Anonymes (SA comme 2020) qui est annoncée en 2020 : combien d'agents, au statut ou non, ne savent pas où ils vont aller ? N'y a-t-il pas là un plan GPEC à construire ?

En clair, la qualité d'un réel dialogue social est impossible en l'état. Nous dénonçons la paupérisation du dialogue social piloté par le national. Nous resterons attentifs cependant à vos annonces en séance.

Nous n'omettrons pas d'évoquer un éventuel délit d'entrave du fait des informations très insuffisantes données à la commission Emploi Formation et au CSE. Le projet de plan proposé ne peut pas être le plan définitif à valider.

M. RABIER, Président

Merci, y a-t-il d'autres déclarations d'autres organisations ? Bien. Peut-être une première réaction avant de laisser la parole à l'expert. Beaucoup de choses

intéressantes ont été dites dans les deux déclarations. J'aimerais quand même réagir. Dans la dernière déclaration, finalement vous avez fait une synthèse de tout le bouleversement qui est en train d'être opéré de par les récentes lois sur la formation qui font que... je pense que l'expert nous le dira tout à l'heure, les repères ont été complètement bousculés sur ce qu'est une formation maintenant, comment on compte une formation, de qui on parle... On a plus que changé de monnaie, c'est une expression, puisqu'on a monétisé, vous le savez, le compte personnel formation alors qu'avant on parlait en heures, maintenant on parle en argent donc ce n'est plus complètement la même chose. Les lois sont honnêtement difficiles à appréhender comme ça, il faut prendre un peu de temps. Ensuite, il faut que ces lois-là se traduisent dans les entreprises et avec les différents documents pour que tout le monde appréhende la manière d'apprécier tout ce que font ou pas les entreprises pour la formation. J'ai encore en tête, et on a vécu comme ça pendant des décennies, et dans l'esprit de beaucoup de personnes autour de la table, une formation c'est « on m'enlève de mon poste de production, il y a un cahier des charges de formation, il y a un formateur... ». Aujourd'hui, vous devez savoir qu'à la limite si je prends une heure pour vous expliquer quelque chose et que je le comptabilise comme une formation parce que vous avez finalement acquis une compétence nouvelle sur un savoir-faire ou autre, vous avez une action de formation qu'on pourrait même enregistrer. On a donc une manière de comptabiliser les choses qui est quand même un peu plus large et un peu différente. Ce qu'on appelait dans le temps, je parle comme un ancien que je suis un peu, les formations sur le poste... Autrement dit, en gros, vous aviez votre examen d'un métier donné, vous étiez contrôleur ou conducteur, et un moment vous étiez en double, prenons l'exemple d'un agent circulation Réseau, en double pendant deux, trois semaines, avec quelqu'un qui est dans le poste depuis quelque temps. Cette formation était dite formation sur le poste, en réalité elle ne comptait pas dans les camemberts qu'on présentait dans les différentes manières d'apprécier ce qu'on faisait en termes de formation. Déjà, avant, je dirais qu'il y avait des choses qu'on faisait qui n'étaient pas comptabilisées. Il y a un point que j'aimerais annoncer qui va, j'espère en tout cas, nous permettre de mieux travailler. Je reste un éternel optimiste parce que j'avoue que je m'attends à ce qu'il y ait des remarques assez fortes sur la manière effectivement de travailler d'une commission quand les documents sont globaux... Oui c'est vrai, et je ne vais pas le nier, on a été normé nationalement, vous l'avez souligné, on ne va pas dire l'inverse et je pense que Monsieur SAUVE a dû l'expliquer à la commission, on a été un peu normé nationalement sur ce qu'on doit donner aujourd'hui dans un CSE eu égard à ce bloc sur la formation. L'information qui pour moi est l'information cruciale en réalité, c'est le sujet de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Chose qui avait déjà été largement évoquée, je me souviens, il y a maintenant une année. Finalement, ce qu'on doit au CSE c'est ça, quelle est notre gestion prévisionnelle, non pas dans les six mois qui viennent, mais dans les deux ans, dans les trois ans, dans les quatre ans. C'est nécessaire pour anticiper un certain nombre de choses, c'est nécessaire aussi pour que les gens se projettent, puissent voir qu'à un moment donné, on l'évoquait ce matin, avec des formations que des gens vont suivre pour changer de métier ou autre, qu'il puisse y avoir ou pas des perspectives dans tel ou tel métier, dans tel ou tel secteur. Cette lisibilité sur des hypothèses d'avenir un peu sérieuse, on en a tous besoin. En premier lieu ceux qui sont censés gérer un peu tout cela et cela incombe quand même beaucoup à la DRH que je représente, mais pas que, aussi aux managers et aux agents pour qu'ils puissent avoir à lire ce qu'il se passe, en tout cas les prévisions que

nous faisons demain et pas simplement des prévisions sur un coin de table sur trois ou quatre mois, mais des prévisions sérieuses. On va donc, en début d'année prochaine normalement, ce sont les informations dont je dispose, se faire aider par un cabinet qui va faire toute une analyse GPE sur notre TER Hauts-de-France pour qu'on puisse donner les perspectives... - et on passera d'ailleurs ce dossier-là en CSE, je vous le dis-, pour qu'il puisse donner les perspectives GPE sur les trois, quatre ans. Il s'agit vraiment, pour moi, du besoin le plus fort parce que finalement aujourd'hui quand on dit on embauche, vous avez cité 71, c'est une prévision qu'on a à ce jour, mais en réalité ça ne veut pas dire grand-chose 71. Si vous comptez les retraites, vous dites que ça ne va pas le faire, qu'il va en manquer. En même temps, et on le traite dans les tous les dossiers, notamment des réorganisations, vous avez, en tout cas un certain nombre d'élus ont salué le travail d'anticipation qu'on a pu faire sur le dossier escale sur lequel vous vous êtes exprimés ce matin. En tout cas, cette histoire d'anticiper, de prévenir des situations où des gens resteraient sans poste, c'est ça la bonne GPE. La manière d'alimenter une école, par exemple de conducteurs, c'est une manière à la fois externe et interne. On veut de plus en plus permettre à des gens d'avoir aussi une perspective interne, quand bien même au départ ils ne sont pas du métier considéré. Vous comprenez bien que dans ces évolutions fortes de l'organisation de l'entreprise, des conditions d'emploi et des lieux d'emploi, permettre à des gens de décrypter ce qu'il se passe dans les mois et années à venir pour pouvoir éventuellement se réorienter et se reconvertir sur d'autres métiers ça nous paraît simplement prioritaire. Si vous voulez, c'est cet ensemble d'éléments de GPEC qui vont être suffisamment analysés pour qu'on ait cette évolution. Je fais le pari qu'une fois qu'on aura fait ce travail au printemps, qu'on l'aura présenté, que le prochain bloc 3 et les prochaines données, ils s'appuieront sur ces éléments-là et on y verra tous beaucoup plus clair. Oui, la loi bouscule énormément les choses, bouscule nos référentiels de ce qu'est une action de formation. Moi aussi, je vous avoue ma surprise quand j'ai vu que finalement la définition de l'obligatoire telle que la loi le prévoit, finalement chez nous on fait plein de formations autres qu'obligatoires, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas les faire. Ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit. Je dis que finalement la définition assez stricte de la loi fait qu'on arrive à catégoriser les choses en disant que finalement on ne fait pas beaucoup de formations obligatoires. En réalité, ça veut dire qu'il y a beaucoup d'autres formations qui ne sont pas appréciées ou jugées comme obligatoires. Vous l'avez bien résumé tout à l'heure dans votre propos. Voilà à chaud ce que je peux dire. Je partage un point fondamental avec vous : il nous faut une étude GPEC sérieuse et étudiée qui permettra d'ailleurs demain, si de nouveau vous faites intervenir... alors je ne sais plus si on dit Garance ou Émergences, moi j'avais Garance en tête. Émergences, OK. Je ne sais pas pourquoi j'avais Garance en tête. C'était peut-être avant ou c'était un autre...

M. BOUÉ, Expert Cabinet Émergences

C'était il y a deux ans.

M. RABIER, Président

C'était il y a deux ans, OK je n'ai pas fait le rectific.

M. BOUÉ, Expert Cabinet Émergences

C'est le même expert.

M. RABIER, Président

D'accord. Fort de cette analyse qui va être réalisée au printemps prochain... je me suis mis dans la file d'attente parce que c'est le même cabinet, c'est un peu comme vous quand vous votez des expertises sur des thématiques qui apparaissent dans d'autres régions, vous essayez de prendre les mêmes experts, c'est ce que vous avez décidé avant-hier pour un dossier. Nous, en France, on fait pareil pour le sujet de la GPEC. C'est le même expert, le même cabinet qui travaille, qui a une méthodologie qui est jugée aujourd'hui comme reconnue. Voilà l'information qui permettra en particulier, mais pas que, à la commission Emploi Formation d'avoir un état des lieux qui n'est pas tout le temps remis en cause avec d'autres colonnes, d'autres chiffres... parce que finalement tous les ans on change la manière de présenter les choses. Mais surtout, au-delà de cet état des lieux par métier, parce que là aussi, nos organisations, vous dites « on ne les a pas eus par établissement ». En réalité, le problème c'est que les établissements changent tout le temps. On est en permanence en train, vous le critiquez fortement, je le sais bien, mais la vérité c'est qu'on change tellement nos organisations que, quand bien même on aurait les chiffres par établissement, on serait encore incapable de comparer parce qu'avant l'établissement n'avait pas ça ou n'existait pas. Ça reste toujours délicat. Donc on va plutôt avoir une vision métier, je pense, dans cette analyse GPEC. En réalité, métiers et territoires. C'est comme ça qu'on entend travailler. Je ne dis pas que ce sera parfait, mais vu le mécontentement actuel qui est exprimé, je m'attends en tout cas à un certain nombre de remarques, voilà la trajectoire que, nous, on entend prendre pour éclairer quand même beaucoup plus ces débats-là.

M. SMAGHUE, CGT

Je me permets d'intervenir, quelques questions ont été posées, si c'est au cabinet Émergences de répondre. Après vous parlez de loi, effectivement il y a des lois, mais sans accord formation, c'est bien le Code du travail et la loi qui s'appliquent. En l'occurrence, on vous fait remarquer qu'elle n'est pas appliquée. Il y a une mauvaise vision de la loi à notre sens. C'est plutôt cela qu'on disait, que de dire que les lois nous bridait c'est plutôt une mauvaise vision des lois par le national, par vous-même pour le coup.

M. RABIER, Président

Monsieur SMAGHUE, j'ai bien compris, j'avais entendu le propos tout à l'heure. Il y a deux choses. Quand je dis qu'il y a une loi nouvelle, c'est effectivement qui recadre un peu ce qu'est la formation, comment on compte, comment... voilà. Il y a aussi, je ne l'ai pas nié, une différence d'application, en tout cas entre ce que dit la direction de l'entreprise, au niveau national et pas simplement régional, c'est une position d'entreprise, et ce que vous, vous souhaitez nécessaire, vous interprétez comme des obligations légales... On n'a donc pas la même interprétation, pour être clair, de la manière d'appliquer la nouvelle loi formation ou le Code du travail si on parle de ça. Oui, il n'y a pas d'accord formation, après il y a un agenda social, il y a énormément de choses sur la table avec les partenaires sociaux au niveau national, je pense que ça fait partie de la palette des choses qui devront être travaillées, je ne vais pas le nier. Aujourd'hui, la vision de l'entreprise sur comment on doit appliquer cette loi et le Code du travail est différente de ce que vous exprimez, j'en conviens. Ce n'est pas pour autant qu'on ne doit pas travailler. Allez-y, Madame LE SAINT.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

J'ai trois questions. Vous nous parlez de la GPEC, très bien puisque ça fait assez souvent l'objet des conversations avec Madame LAFAURIE sur l'inexistence de cette GPEC, donc très bien, merci. Je voudrais savoir comment vous allez associer les collègues de Réseau et de l'EPIC de tête dans le cadre de la solidarité parce qu'on n'est pas sans savoir que certains métiers, pour reprendre les termes de Madame LAFAURIE, la DRH Mobilités, sont en décroissance. Donc pour mes collègues qui ne le sauraient pas, les métiers en décroissance, ce sont, textuellement, les métiers administratifs, de type administratifs et commerciaux. Deuxième question plus particulièrement sur ces deux types de métiers et les agents qui sont concernés dans le cadre de suppressions de postes. Vous n'êtes pas sans savoir qu'actuellement la GPEC qui est proposée par l'entreprise - ce n'est pas des vues de l'esprit, j'ai des noms en tête - c'est le départ volontaire ou RH0281. J'aimerais donc savoir comment ça va s'organiser. Ma dernière et troisième question, c'est ce passage des heures de formation en euros de formation. Pour la bonne connaissance de tous mes collègues, ça va quand même réduire le droit à formation au moins de moitié. Quand on transforme ça en euros et puis en heures, c'est une baisse. Je vous remercie d'avance pour vos réponses.

M. RABIER, Président

Je vérifierai mes dires, la démarche compétences, je crois que c'est le nom national qui a été donné à cette analyse. Quand Madame LAFAURIE vous dit cela, elle a raison sur le plan national. Nous rappelions ce matin qu'on était une région un peu atypique parce qu'on ne peut pas dire chez nous qu'il y ait moins de besoins de vendeurs, à l'exception des gares multi-guichets où il y a, on l'a vu ce matin, des réorganisations en cours, mais on va dire qu'on n'est pas comme dans quasiment toutes les régions où on dit « on a 150 points de vente, un an plus tard on en aura 120, un an après on en aura 100 ». C'est ça quand elle dit qu'il y a un métier en décroissance. À un moment donné, il y a des vendeurs qui peuvent se retrouver sans poste parce que dans le cadre...

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Excusez-moi, il faut être plus large, il n'y a pas que des vendeurs.

M. RABIER, Président

Quand on dit qu'il y a des acteurs en moins, opérateurs, directement liés à la production, vous avez aussi les DPX qui suivent. Si vous enlevez 25 personnes, vous enlevez un chef. Les métiers administratifs, oui, c'est rare qu'on recrute dans la filière administrative, il faut se dire franchement les choses. Ce n'est pas un scoop de cette année, ça fait quand même très, très, très longtemps qu'on ne recrute plus dans la fonction pure administrative, hormis sur des niveaux de compétences plutôt élevés. Les métiers en croissance, on ne l'a pas dit, mais il y a eu d'ailleurs une grande campagne il y a quelques mois. Si on parle de la surveillance générale, l'entreprise a encore pris des engagements récents sur plus d'agents SUGE, pourquoi ? Parce que malheureusement on est dans une société plus dure et il faut protéger certaines situations, protéger nos personnels, sécuriser un peu les choses. Ce sont pour le coup des métiers qui progressent en nombre. Il y a des métiers qui progressent en nombre et des métiers qui décroissent de manière générale en nombre. On recherche quand même, et c'est l'objet de la GPEC que j'évoquais tout à l'heure, l'exemple on l'a montré

avec ce qui s'est passé cet automne. Quand vous prenez un gros dossier lourd comme celui de l'escalé qu'on a traité, vous avez quand même plusieurs dizaines de personnes concernées, ce n'est pas rien. Ces dizaines de personnes concernées ont, à un moment donné, été approchées, une démarche RH s'est mise en place et il y a eu différentes propositions. La première proposition, je vous le garantis, ce n'est pas le départ volontaire. En réalité, ce n'est pas ça qu'on cherche à faire. Nous, on cherche à alimenter des écoles Traction, trains, EIC, en particulier. Donc des métiers qui sont souvent des métiers sécurité, ce qui peut être potentiellement un frein pour des personnels qui n'étaient pas dans un métier de sécurité. Si je prends mon exemple d'un vendeur, ce n'est pas un métier de sécurité même s'il y a de la sûreté, des fonds... Ce sont souvent des métiers en service posté. Les deux freins qu'on voit : les horaires décalés et la sécurité qui exige un niveau psycho, médical... Néanmoins, notre trajectoire, je dirais, c'est de faciliter les réorientations sur les métiers en tension dans l'entreprise ou les sites en tension. On cherche, pour reprendre notre exemple sur TER Hauts-de-France, et vous le savez, et il y a plusieurs écoles prévues l'année prochaine, des contrôleurs sur Paris. Il y a plusieurs écoles parce qu'on a des besoins, nous, TER, et parce qu'il y a aussi le parcours professionnel qui fait TER vers TGV, c'est comme à la Traction, TER vers TGV, donc ces parcours pro sont garantis. Ce qu'a dit Jean-Pierre FARANDOU, c'est intéressant. Cela correspond, nous on dit à un besoin, parce qu'il y a un sujet de solidarité territoire. On le sait, et le site d'Amiens est, plus particulièrement depuis plusieurs années, un site particulièrement touché par différentes réorganisations. Comment, à un moment donné, on arrive à proposer des parcours à des gens qui vont transcender l'EPIC Mobilités par rapport à l'EPIC Réseau ou demain la SA Voyageurs par rapport à la SA Réseau. Il faut donc qu'on arrive à mettre en place... c'est en tout cas une des annonces qu'a faites Jean-Pierre FARANDOU la semaine dernière, il veut mettre l'accent sur les territoires, il va même désigner un délégué territorial qui sera sans doute le DR TER, l'ex DR régional qu'on a tous connu, qui était un DR multi-activités, multi-EPIC, à l'ancienne. Il veut redonner du sens à cette coordination régionale, mais, croyez-moi, même si on le fait, ce n'est pas pour autant que Réseau, qui cherche aussi beaucoup d'opérateurs au service électrique, à la voie..., trouve facilement, dans les compartiments dans l'entreprise où malheureusement il y a des gens qui sont sans poste, trouve satisfaction parce qu'il y a l'exigence de service posté qui est quand même complexe. Les EIM existent, ils font plutôt du bon travail. Nous, côté TER Hauts-de-France, pour revenir chez nous, on s'est plutôt musclé du côté de l'accompagnement... mais il risque d'y avoir encore un degré supplémentaire avec une coordination régionale plus forte en multi-sociétés anonymes l'année prochaine. Je ne sais pas en dire plus aujourd'hui, ce sont des annonces et une volonté forte, il y aura sans doute des moyens associés qui vont être mis, c'est ce que je pressens, dès l'année prochaine sur cette coordination dans les territoires. Une fois que j'ai dit cela, ce n'est pas pour autant qu'on saura aisément trouver des solutions qui correspondent aux desideratas de chacun. Mais on mettra un accent particulier sur les reconversions internes et la solution n'est pas une solution départs volontaires ou ruptures conventionnelles, ce n'est pas le but. Le but c'est d'éviter de recruter quelqu'un en externe alors qu'il y avait une candidature interne tout aussi pertinente voire plus parce qu'elle est déjà dans l'entreprise. Une fois qu'on a posé ce principe, la mise en œuvre est quand même parfois délicate. Dans les questions, il y avait le passage en euros et en heures. Je n'ai pas encore de retour, mais a priori je me suis dit la même chose, pour être très honnête avec vous. Je me suis dit que ce truc-là allait bousculer, vu le taux horaire qu'on a dû prendre en compte

qui doit être de 16 euros, j'ai ce montant en tête. On sait bien qu'une heure de formation dans certaines formations, c'est plus que 16 euros. Immanquablement, votre analyse me fait craindre potentiellement la même chose. Je ne peux pas juger avant qu'on ait mis en place le système, mais là, pour le coup, ce n'est pas la SNCF qui a dit « on transforme les heures en euros », c'est la loi qui impose cela à toutes les entreprises, vous le savez. On verra donc comment tout cela évolue. Je pense que ça peut influencer, Madame LE SAINT, ça peut influencer le nombre d'heures de formation puisqu'on a maintenant mis une somme en face alors qu'avant on ne mettait pas de somme finalement. Je ne peux pas vous le dire autrement, c'est ce que je crois aussi.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Quand les agents demandent des aides, de l'abondement de l'entreprise ou une aide particulière, je ne vais pas monopoliser la parole huit jours, mais les agents demandent parfois des aides sur des aspects formation leur permettant de changer d'emploi et on leur répond qu'il faut qu'ils aient préalablement changé d'emploi pour avoir la formation, mais la nouvelle entité qui les recrute ne les recrute pas puisqu'ils ne sont pas formés donc bon... mais après c'est tout.

M. RABIER, Président

On va peut-être laisser la parole à l'expert pour avoir son éclairage.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Bonjour, Jean-Jacques BOUÉ, expert d'Émergences. Cela fait maintenant pratiquement quatre ans que je suis expert en termes de formations, plans de formation redevenus maintenant plan de compétences chez vous. Je note, pour une simple image, qu'on avait un plan de formation qui faisait pratiquement vingt pages l'année dernière et il n'en fait plus que onze aujourd'hui. Donc la consultation sur le plan de développement des compétences, la commission Formation a fait un gros travail et un très bon résumé de la présentation que je vais faire. Ça va me permettre d'aller plus vite. Sachez que le document que je vais vous présenter sous forme de diaporama, que vous pourrez récupérer auprès du secrétariat, peut servir de base pour continuer à travailler. Monsieur le Président, ce n'est pas parce qu'en séance, les contraintes discutées sur la base d'un rendez-vous officiel, que pour autant le besoin de comprendre ce plan de formation on ne peut pas continuer à travailler dessus en janvier, en février, pour aller plus loin. C'est ce que je vous invite à faire et à donner comme moyens aux représentants de la commission Emploi Formation, sinon on est mal. La présentation, je ne vais pas vous lire tout le sommaire, ça ne présente pas d'intérêt. Je voulais signaler, bien entendu, depuis que je m'occupe de la formation chez vous, il y a un dialogue social sur la formation très dégradé. Le bilan de formation 2018 n'a pas pu être débattu en CSE puisque la séance a été annulée. Le bilan de réalisation 2019 mi-année, pour corriger en cours d'année le plan, n'a pas été fait. Le plan de développement des compétences nous a été proposé tout de suite comme un plan de développement des compétences et non comme un projet. Il y a beau avoir eu la commission Emploi Formation, aucun mot n'a été changé dans le document qui est remis en CSE, donc à quoi sert le dialogue social ? Autre chose, normalement en même temps que ce plan de développement des compétences, l'année dernière on avait la présentation des orientations régionales de formation pour les années qui viennent. Or là ça a été supprimé, on n'a aucun document. C'est une

très mauvaise façon de commencer à mettre le train sur de bons rails pour les années à venir. En gros, la boucle qualité de la formation est mise à mal. Je me permets simplement de faire un tout petit rappel pour les gens qui siègent peut-être pour la première fois en CSE, concernant la formation, il y a tout ce qui est inducteur de la formation, c'est-à-dire la GPEC, les politiques d'emploi, les mutations, les changements technologiques, les évolutions diverses qui font qu'il y a des orientations de formations pour les trois années à venir qui prennent donc en compte tout cela. Ce sont normalement des orientations qui, en fonction de la GPEC, disent le nombre de gens à former, à tels niveaux, avec telles formations, telle durée pour les années à venir. Ce n'est pas un nombre de stagiaires qui ne veut rien dire, qu'on ne peut pas exploiter, c'est un nombre d'agents. Une fois qu'on a élaboré ces orientations de formation en disant, pour l'année prochaine, on veut former tant de conducteurs pour tel volume d'heures, après le plan de formation est adopté en fin d'année et il se met en œuvre. En mi-année, on s'assure qu'il est bien mis en œuvre comme il était prévu et on en fait un bilan en avril de l'année suivante et ce bilan permet de voir si les orientations de formation ont bien été respectées. Le plus important c'est que l'entreprise a des besoins en termes de formation. Vous allez le voir tout à l'heure, des besoins lourds et obligatoires et des obligations légales. Qu'on soit aujourd'hui dans une situation où on n'a plus les moyens de vérifier cela, c'est quand même inquiétant. Il y a effectivement, c'est ce qui a été dit, un nouveau contexte juridique. Je vais aller très vite pour le présenter. Ce qui change c'est que le plan de formation devient un plan de développement des compétences. D'un point de vue idéologique, c'est un peu inquiétant parce qu'on devrait favoriser la formation des agents pour qu'ils puissent se reconverter, que la formation leur permette de changer de qualification, de doubler leur niveau de qualification et on parle de plan de développement des compétences, ce qui ramène complètement les choses au poste de travail. Vous l'avez dit tout à l'heure, il y a les nouvelles actions de formation en situation de travail. Dans le plan de formation qui nous est présenté, quand on voit que 9 % des actions de formation sont sur le temps de travail, ça voudrait dire qu'il va y avoir une augmentation puisqu'hier on ne les prenait pas en compte. On devrait avoir une augmentation du plan de formation cette année en volume par rapport aux années précédentes, mais ce n'est pas le cas. Il y a l'apparition de nouvelles catégories légales, je vais y revenir, entre obligatoire et non obligatoire et les contradictions que cela soulève. Vous avez très bien parlé de l'alimentation du CPF en euros. 800 euros, ce n'est pas 500 euros comme pour tous les agents, mais c'est 800 euros pour les très bas niveaux de qualification. Combien y a-t-il de très bas niveaux de qualification ? Ce sont des informations que vous devez obligatoirement donner maintenant à la commission Emploi Formation. Après, c'est un gouvernement techno donc on parle de dispositif pro A, dispositif de formation promotionnel par alternance, et ça remplace les anciennes périodes de professionnalisation. Pour ceux qui ne connaissent pas, les périodes de professionnalisation, c'est une possibilité pour les salariés en place, donc vous, de partir en formation en alternance pour une formation qui peut durer six mois, un an, voire dix-huit mois, voire encore plus longtemps, et qui vous permet d'aller chercher un titre ou un diplôme de niveau supérieur pour progresser plus rapidement. Ça a été seulement utilisé chez vous pour financer les formations aux examens, mais ça peut être pour bien d'autres choses. Il y a eu la disparition du CIF pour créer à la place le CPF de transition professionnelle, mais le CIF permettait de s'émanciper, s'ouvrir à la culture. Les transitions professionnelles c'est aller demander de l'argent à l'interpro pour faire une

reconversion professionnelle à l'extérieur de la SNCF. Autrement dit, j'espère que la SNCF n'aura pas beaucoup besoin de recourir à ces choses-là sauf pour les demandeurs que sont les agents. Après, il y a les OPCA qui deviennent des OPCO. L'OPCO qui vous concerne maintenant c'est l'OPCO mobilité. Il y a un petit truc que je précise tout de suite, les employeurs ont maintenant une obligation d'accepter des formations dites « non obligatoires ». Quand les gens font des demandes de CPF, si au bout de six ans quelqu'un n'a pas eu d'entretien individuel, quelqu'un n'a pas eu de formation et n'a pas eu de formation non obligatoire, l'entreprise peut se faire pénaliser de 3000 euros en abondement du CPF de la personne et ne peut pas refuser la demande de formation que la personne fera. On a donc une obligation de suivre de façon sérieuse quels sont les agents qui n'ont pas eu d'entretien depuis deux ans, quatre ans, voire six ans et/ou pas de formation. Le contexte juridique bouge, oui, je vais y revenir tout à l'heure, il y a les formations obligatoires et non obligatoires, mais il y a quand même des choses qui ne bougent pas. Je répète, écoutez-moi bien, les obligations légales de l'employeur d'adaptation au poste de travail, toutes les formations premier emploi et toutes les formations à un emploi de niveau supérieur ou un nouvel emploi, les formations de maintien des compétences dans le poste, les formations de maintien dans l'emploi de façon générale, autrement dit l'employabilité, ce sont toujours des obligations légales de l'employeur. Je vous dis ça comme ça, je vais y revenir tout à l'heure. L'entretien professionnel, la loi dit que c'est à minima tous les deux ans, dans vos accords formation avant c'était tous les ans. Le compte personnel formation, je ne le redis pas. Bilan de compétences et VAE, vous savez l'importance de ces bilans de compétences et de ces VAE. C'est fait pour permettre aux salariés de valider leur expérience professionnelle et pouvoir ainsi acquérir un diplôme de niveau supérieur beaucoup plus rapidement en raccourcissant la durée des études. Depuis que je vous suis, depuis quatre ans, il n'y a pas de VAE. Ça se compte sur les doigts d'une main chaque année et c'est lamentable. Pour moi, c'est lamentable parce que c'est l'outil le plus important de promotion sociale dans l'entreprise. Après, contrat d'apprentissage, il est maintenu, la professionnalisation, je passe. Comment se traduisent toutes ces évolutions - deux lois sont sorties - et comment cela s'est-il traduit au niveau de la SNCF ? Aucune négociation collective de branche et d'entreprise depuis ces deux dernières lois. Ni dans la branche transport ni au niveau de la SNCF. La politique de formation, ça a été dit par la commission, mais je la reprends à mon compte, évolue de manière de plus en plus restrictive. Le cadre national qui nous est imposé pour produire les documents dans les CSE, c'est en stricte application du Code du travail et de la seule interprétation des RH nationaux alors que normalement toutes ces lois auraient dû être déclinées sous forme d'accords de branche et d'accords d'entreprise. En fait, tout ce qui sort comme cadre venant du national RH ça sert à faire gagner du temps aux cadres locaux formation, mais alors quel gâchis parce que ça leur fait perdre tout le sens de leur travail et ça fait perdre du temps au CSE et ça fait perdre du temps à la commission Emploi Formation parce que les dossiers sont inexploitable. Les informations, je vous le dis, deviennent inutilisables pour associer les représentants du personnel aux débats et leur permettre d'être force de proposition. Pourquoi présente-t-on un plan de formation en CSE en fin d'année ? Ce n'est pas pour regarder les chiffres, mais pour intégrer des propositions d'amélioration venant des représentants du personnel. Quand on a le document tel qu'il est fait là, cette mission est impossible. Concernant le bilan provisoire, dans le plan qui vous est présenté, on fait un bilan provisoire du plan de formation au 1^{er} septembre 2019. Que nous dit-on ?

Deux choses. On dit que 60 % des agents prévus en formation sur l'année sont partis au 31 août. Seulement 41 % du volume de formations prévu au plan a été réalisé au 1^{er} septembre. Quand on voit ces pourcentages-là, et qu'il restait septembre, octobre, novembre, décembre, on peut dire que sur le nombre de départs en formation on allait pouvoir être à peu près bon, mais sur le volume de formations, il y a un tel écart entre le pourcentage d'agents formés et le pourcentage de volume réalisé, ça nous fait dire qu'il y a plus que des doutes sur les chiffres fournis. La commission Emploi Formation a demandé à bénéficier du point au 31 octobre, on n'a aucune information donnée à ce jour. Les préconisations d'Émergences sont les suivantes. Sur le bilan provisoire, donc le vrai point d'étape du bilan provisoire, je le rappelle, du plan de formation, doit normalement être fait en été, au mois de juin, avant juillet, pour que toute la deuxième partie de l'année on puisse corriger de plan de formation s'il a été insuffisamment réalisé dans le premier semestre. Fournir les informations comme on le fait là, au mois de novembre, dans le plan de développement des compétences de l'année prochaine, c'est bien, mais ça ne permet pas grand-chose. Le rappel des orientations dans le plan, dans le plan de formation il y a un chapitre rappelant les orientations de formation auxquelles ce plan est censé répondre. Ce chapitre du bilan 2019 propose une synthèse, c'est écrit comme ça, des orientations de formations 2020-2021, or ce document, sauf erreur, est inconnu des représentants en CSE comme en commission Formation puisque le seul document qui existe c'est le 2019-2020. Les préconisations d'Émergences. Émergences tient à rappeler la chose suivante : quand on produit des orientations de formation, il faut avoir des objectifs quantitatifs en termes de nombre d'agents à former et de volume de formation en lien avec les différents axes de formation proposés, transverses ou par établissement. Les orientations actuelles, telles qu'elles sont rappelées dans le document, c'est une liste d'axes de formation ne permettant pas de mesurer que le plan de formation proposé est à la hauteur des besoins et des ambitions de l'entreprise. En une image, vous avez un certain nombre d'habilitations obligatoires pour travailler dans certaines fonctions, est-ce que le plan de formation est a minima calibré pour répondre au renouvellement de ces habilitations obligatoires, il n'y a rien qui permet de le vérifier sérieusement dans le dossier. À partir du moment où on ne peut pas travailler qualitativement sur la mise en œuvre d'une politique en vérifiant les chiffres fournis dans les orientations de formation et le plan tel qu'il est proposé. Les seules choses qu'on peut faire, en tant qu'expert, on en est réduit à faire des comparaisons de chiffres. Comme ça fait quatre ans que je vous suis, je commence à avoir chez moi mon dossier, donc je vais rechercher les éléments et ça me permet de reconstruire les diagrammes que vous avez là. Je suis capable de produire le bilan 2017, le bilan 2018, le plan 2019, le bilan provisoire 2019 et les prévisions 2020 et de voir comment ça bouge. Pour pouvoir comparer le bilan 2018, le plan 2019 et 2020, il faut essayer d'avoir à peu près la même surface, le périmètre constant. J'ai donc fait tous ces travaux-là. Le bilan 2018 faisait état, au global, de 125 871 heures de formation. Le plan 2019 était mieux, il faisait 145 419 heures. Le plan 2020 ne fait que 118 407 heures. Autrement dit, entre le plan 2019, qui a été voté en décembre l'année dernière, et le plan qu'on vous propose de voter cette année, il y a une diminution de 27 000 heures et une baisse globale de 19 %. Sauf que vous allez voir après que ces chiffres sont totalement inexploitable parce qu'on n'a pas les mêmes éléments en termes de nature de formation et de typologie à comparer. Le plan de formation 2019 comprenait 94 605 heures, c'est le plus gros du moteur de la formation à la SNCF, c'est la formation de tous les salariés en place, pas les embauchés, pas les formations promotionnelles,

pas les gens en reconversion, vraiment les gens en place. 94 605 heures et pour 2019, on nous en propose 103 628, c'est bien, ça fait une augmentation potentielle de 10 %. 10 %, ça correspond simplement à la prise en compte des actions de formation en situation de travail, 9 %. En gros, on est à volume quasiment équivalent en termes d'actions de formation pour les personnels en place. Ce qui nous empêche de faire un travail sérieux avec le document qui nous est donné, regardez, en 2019, on avait les formations premier emploi, les formations d'adaptation à un autre emploi, on avait les formations promotionnelles, on avait la formation de maintien des compétences pour le personnel en place et on avait les reconversions autres métiers. Regardez les seuls chiffres qui nous sont donnés pour 2019. On va vous demander de voter pour un plan de formation où on n'a que deux chiffres. On a le chiffre bleu qui est le chiffre de formations premier emploi et le chiffre jaune qui sont les formations de maintien des compétences. On a seulement trois agents qui sont prévus en formation promotionnelle. Ce n'est pas sérieux, il y en aura beaucoup plus que ça. Il n'y a aucun chiffre sur celui du haut donc on compare des choses incomparables. C'est le seul outil de travail qu'on a puisque comme on ne peut pas vérifier que la politique est mise en œuvre, à quel rythme et à quelle vitesse, qu'on ne peut savoir si les habilitations vont être renouvelées en termes de formations correctement... je vous jure, j'ai passé plus de dix jours à travailler sur votre dossier, parce que j'aime ça, mais quand même, quand même. Après, on faisait le bilan, quand on regarde le plan de formation 2020, 87,5 % du plan de formation 2020 est consacré aux formations aux personnels en place, autrement dit le maintien des compétences, le maintien dans l'emploi, mais ces pourcentages sont faux. On est donc vraiment en grande difficulté pour travailler. Alors, si je fais un zoom sur les formations de maintien des compétences. C'est en augmentation de 10 % par rapport au plan adopté en 2019, mais qui tout compte fait doivent correspondre aux formations en situation de travail. Ce serait le triple des formations en 2019 réalisées au 1^{er} septembre et le double du bilan de 2018, 58 000, énorme. On double le volume de formations de maintien des compétences entre 2018 et 2020. Une telle progression, en tant que membre de la commission Emploi Formation, on veut savoir d'où ça vient. La commission Emploi Formation a demandé à connaître les chiffres par établissement et à avoir un comparatif par domaine. À ce jour, aucune explication ne nous a été fournie. C'est dommage parce qu'il y a des choses qui pourraient être mises en valeur. Émergences vous a proposé deux tableaux qui seraient à compléter pour pouvoir véritablement bien travailler sur le maintien des compétences. Un tableau sur les familles de formations les plus représentatives par établissement avec le nombre d'agents formés les années précédentes, le nombre d'heures, en 2018, 2019 et 2020. Avec ces tableaux-là, on pourrait véritablement travailler, mais aujourd'hui on est dans l'incapacité. Je vous laisserai ce document, vous pourrez y travailler. Sur le volume de formations premier emploi, en 2019, on a eu 28 669 heures de formations premier emploi correspondant, pour l'essentiel, aux embauches de l'année et le reliquat de ceux qui avaient éventuellement été embauchés l'année dernière, 89 embauches en 2019. Pour 71 embauches en 2020, on n'a que 14 000 heures. On a demandé à comprendre. On nous dit que ça viendrait du fait que la formation conduite serait diminuée par deux, ça ne suffit pas à tout expliquer. On va recruter 51 ASCT, on va recruter 8 personnes au matériel, on va recruter 12 conducteurs, le mieux serait d'avoir un tableau qui nous dise : à la DR, en 2018, en 2019, en 2020, on a embauché tant de personnes, dans quels domaines, quel volume de formations était prévu pour eux pour 2020 et 2021 et avoir un tableau glissant qu'on fasse suivre tous les ans. On

l'avait déjà proposé, mais je suis obligé de faire des tableaux pour que l'on comprenne bien. Le volume de formations promotionnelles, alors, en 2019, on a eu 7100 heures dans le plan de formation pour les formations promotionnelles. C'était dans le plan qui a été voté en séance. En 2020, on nous donne seulement trois personnes à former en formation promotionnelle pour 364 heures. C'est-à-dire que le travail qui avait été fait par les RH de prévision en 2019, on n'en a aucune trace en 2020. Comment le CSE peut-il se prononcer avec une telle absence de chiffres ? Ces chiffres-là ont été demandés lors de la commission Emploi Formation et aucune information complémentaire ne nous a été donnée à l'issue. Pareil, sur les formations promotionnelles, il y a un petit problème à la SNCF c'est que vous avez une conception des formations promotionnelles dans les gens qui se présentent à des examens et de manière volontaire, mais a minima... Alors, vous ne pouvez pas savoir à l'avance combien de gens vont se présenter, mais a minima, pour renouveler les départs en retraite, les mutations, les départs tout simplement, il va falloir une GPEC aux RH qui donne a minima le nombre de personnes qu'il faut former par anticipation pour renouveler les départs. Ces chiffres-là devraient être fournis. Formation professionnelle par type de formation à la DR, dans chaque établissement et au total, les promotions potentielles en 2020 qui vont appeler du renouvellement, du remplacement et en face le volume de formations promotionnelles minimum à mettre en place. Ce qui fait que dans le plan, sur la base de la GPEC, on devrait avoir les chiffres minimums de nombre d'agents à former, de nombre d'heures à mettre en place dans le volume. Si vous nous présentez un plan dans lequel il n'y a aucun élément d'information sur les formations promotionnelles, ce n'est pas un plan de formation, ce n'est pas un plan de développement des compétences. Après, là j'ai mis dix heures à travailler là-dessus, je me suis permis d'aller chercher dans les bilans 2019 par établissement ceux qui faisaient encore partie du CSE d'aujourd'hui, mais que ceux-là. Donc, j'ai mis en face, par domaine de compétence, comment ça se passait. Ça, c'est le tableau Excel qui dit que dans les ressources humaines, dans manœuvres formations orga, dans sécurité ferroviaire, dans logistique, gestion des moyens, conduite ferroviaire et achats, on baisse en termes de volume et de nombre d'agents à former. À la limite, ce qu'il nous faudrait et ce qui devrait être fait, même à l'issue du CSE dans la commission Emploi Formation c'est qu'on ait une explication. Pourquoi ces évolutions ? Il y a des endroits, on va voir avec les graphiques ce que ça donne, il y a des endroits en communication où il y avait 17 heures en 2019 et il y en a 2064 en 2020, bon point, mais ça concerne combien d'agents, au lieu du nombre de stagiaires et pour quel type de formations, ça correspond à quel besoin ? Il faudrait au moins une ligne dans le plan pour l'expliquer. Je prends services, 8146 heures en 2019, 45 338 en 2020. C'est bien, mais où est l'explication, cela répond à quels besoins en termes de GPEC ? Je ne vais pas reprendre chacun des items, le document que je vous ai fait c'est un outil de travail pour vous, pour la commission Emploi Formation, pour aller plus loin. En revanche, à la conduite, j'ai une inquiétude. Comment peut-on passer de 69 933 heures en 2019 à 14 640 en 2020 inscrites au plan ? Même si on passe de 24 conducteurs formés à 12, les chiffres ne sont pas bons. J'y ai passé beaucoup de temps, mais c'est simplement pour vous donner un outil de travail pour aller plus loin. Vous ne pouvez pas rester dans cette situation, je vais vous l'expliquer après. Alors en commentaire global d'Émergences, pour pouvoir porter une appréciation sur le plan de formation, il faut pouvoir le comprendre. L'objectif de la consultation du CSE c'est aussi de permettre aux représentants de faire des propositions d'amélioration du projet de plan proposé. En résumé, des

chiffres prévisionnels sans véritable explication sur leur construction, par établissement et par domaine de formation ; l'absence de certains chiffres fausse toutes les comparaisons ; le manque d'informations complémentaires locales entrave toute possibilité d'intervention des représentants du personnel. Cela est d'autant plus patent que nous avons ces éléments d'informations pour le plan 2019, que s'est-il passé ? Vous nous l'avez dit, mais bon, entre des injonctions nationales et votre rôle de président, il y a peut-être des moments où il faut savoir dire au national qu'on est maître à bord parce que ce sont les compétences et les qualifications dans votre établissement. Autre remarque d'Émergences, je n'en veux pas du tout à Monsieur SAUVE, mais on l'a vu pour la première fois arriver l'année dernière lors de la présentation du bilan 2019. Lors de la commission Emploi Formation, il nous a appris qu'il avait déjà changé de poste, tant mieux pour lui, mais l'expert d'Émergences vous dit la chose suivante : avec un turn-over du cadre formation, responsable de la formation sur toute l'unité tous les ans, on ne peut pas avoir de stabilité du dialogue social, on ne peut avoir d'échanges corrects et cohérents. Il va falloir que la remplaçante de Monsieur SAUVE se forme encore pendant un an, là il y a un vrai problème. Quand on demande aux cadres formation de faire le travail qu'on leur demande de faire maintenant, vous parliez des risques psychosociaux l'autre jour, je pense qu'il doit être drôlement embêté comme cadre formation de ne pas pouvoir donner les informations qu'on sait totalement indispensables. Les formations obligatoires et non obligatoires. Je vous fais un petit zoom pour montrer des contradictions énormes qui existent et qui ne peuvent être dépassées que par l'ouverture de négociations de branches ou d'entreprise. Alors, le Code du travail dit formations obligatoires, cela concerne l'exercice d'une activité ou d'une fonction. On ne peut pas être infirmière sans avoir un DE d'infirmier, on ne peut pas être assistante sociale sans un DE d'assistante sociale, on ne peut pas intervenir sur les matériels électriques sans certaines habilitations en fonction des niveaux de tension, c'est mon domaine. La formation à la sécurité est obligatoire, les soudeurs, pareil, donc il y a tout un tas de domaines dans le Code du travail partie L et la partie R qui font que les formations sont jugées obligatoires. Le législateur a mis ça en place pour que, dans les entreprises où on ne faisait vraiment rien, on soit mis devant ses responsabilités obligatoires. Les formations obligatoires sont sur le temps de travail, rémunérées et elles relèvent de l'obligation de l'employeur. Les formations non obligatoires c'est tout le reste. Ce n'est pas la peine que je développe. Je vous ai amené la bible de la formation professionnelle pour les RH, ça s'appelle les fiches pratiques de Centre Info. C'est une association loi de 1901 paritaire avec les patrons des syndicats qui expliquent comment évolue la formation au fil de l'eau, comment il faut interpréter les jurisprudences. Alors que disent-ils ? Fiche 24-1, ils disent la chose suivante : l'employeur n'a plus l'obligation de catégoriser le plan, catégorie 1, catégorie 2, comme avant, mais reste tenu à l'obligation d'adaptation du salarié au poste de travail et celle de maintenir ses capacités à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Les formations visées par ces dispositions sont des formations obligatoires dans le sens où elles conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou des dispositions légales ou réglementaires. En revanche, il n'est pas certain que les formations qui ne correspondent pas à cette définition puissent être toutes considérées a contrario comme non obligatoires. En effet, tout d'abord parce qu'il n'est pas possible de démontrer que l'intention de ces dispositions est de vouloir limiter la définition des formations obligatoires à ce périmètre de

formation. Après, il y a de nombreux rapports qui sont sortis du CPNFP et du CEREC qui montrent que les choses sont très compliquées dans certaines entreprises. Le problème qu'on a dans le dossier qui nous est présenté est le suivant : les obligations de former de la SNCF, c'est-à-dire la somme des formations, l'adaptation au poste de travail, le maintien des compétences, de reconversion à un autre métier, tout cela ce sont des obligations de l'employeur. Ça représentait 96,7 % des heures en 2017, 91 en 2018, presque 92 en 2019 et 99,7 dans les prévisions 2020. Or, les formations dites obligatoires, si on regarde le tableau qui est fourni, ça ne représenterait que 10 % des stagiaires et 16 % du volume des heures de formation. Il y a manifestement un conflit d'interprétation au niveau des RH nationaux. Il est impossible que toutes les formations en lien avec les habilitations et obligatoires ne soient pas dans les formations dites obligatoires de l'entreprise. Je dis que cette prévision nationale est manifestement fautive, mais je peux vous dire qu'on a une autre étude d'Émergences sur un autre plan de formation dans une autre région où le taux de formations obligatoires est présenté avec 38 %. C'est plus du double de ce que vous présentez vous dans votre plan. Là, manifestement, ça ne va pas. À la commission Emploi Formation, il avait été demandé à connaître la liste des formations classées obligatoires. À ce jour, on ne nous les a toujours pas fournies. Les préconisations d'Émergences, la répartition entre formations obligatoires au sens de la loi de septembre 2018 et les obligations de formation de l'employeur SNCF qui perdurent dans le Code du travail obligent les entreprises à ouvrir des négociations pour déterminer cette répartition. Il est certain que tous les employeurs de la branche transport public n'ont pas les mêmes obligations que la SNCF en fonction des métiers, de la réglementation interne, qui y sont pratiqués. C'est une branche du transport public. La SNCF doit absolument et rapidement ouvrir une négociation interne. Je clos le conflit entre obligations de formation de l'employeur et formations obligatoires qui, à mon avis, ne sont pas bonnes dans le dossier. Pour en revenir aux actions de formation en situation de travail, maintenant, dans la formation, il y a les formations en stage en présentielle, les formations en situation de travail, on va vous emmener sur le terrain pour mettre en œuvre concrètement ce que vous avez appris en présentiel, et puis il y a les formations par ordinateur et à distance, l'EAD, le e-learning. Sur les actions de formation en situation de travail, je ne veux pas alourdir la présentation. Dans l'étude expertise qu'on vous a fournie, on vous a rappelé toutes les conditions qui sont mises pour qu'une action de formation en situation de travail soit qualifiée comme telle. Autrement dit, les gens qui forment ont une formation à la pédagogie donc il faut qu'on puisse le vérifier. Il y a des sessions de regroupement entre les formateurs qui doivent être organisées. Il y a tout un tas de choses pour lesquelles la commission Emploi Formation doit avoir les éléments d'information pour s'assurer qu'on est conforme aux obligations légales quand on place ça dans une action. La commission Emploi Formation a demandé à avoir la liste des actions de formation en situation de travail. À ce jour, on ne nous a toujours rien donné. Je terminerais rapidement, l'alternance, c'est-à-dire les jeunes qu'on recrute comme apprentis et en contrat de professionnalisation. Quand, d'après les calculs qu'on a faits en reprenant des éléments du dossier de 2019 plus les éléments du dossier de 2020, on réussit quand même à faire les calculs, on se rend compte que le CSE Hauts-de-France n'aura, en 2020, que 2,5 % d'alternants alors que l'obligation légale au niveau de l'ensemble de l'entreprise de la SNCF est de 5 %. Dans le plan, il est dit que c'est parce que vous avez répondu à des injonctions du niveau national. Bon, en tant qu'expert d'Émergences, je trouve bizarre que dans une région qui est parmi les

plus frappées en termes de chômage, les formations en alternance et d'insertion des jeunes, et moins jeunes puisqu'on peut être apprenti à tous les âges, on en soit à la moitié du quota national. Autre chose, mais ça ce n'est pas la première fois que je vais vous le dire, 40 % des recrutements d'apprentis et contrats de professionnalisation sont faits à la direction régionale, là où on sait qu'on embauche plus, c'est vous qui le dites. Il existe un vrai problème. Le CSE TER Hauts-de-France ne répond pas du tout à l'objectif des formations en alternance qui sont de viser l'insertion, la formation en alternance et l'embauche après. Donc, en lien avec la GPEC dont vous parliez en disant qu'elle allait arriver, ce qu'on préconise c'est que dans les années prochaines, on discute du pourcentage d'alternants qu'on veut recruter en fonction des niveaux de recrutement par filière métier et par niveau de formation. En guise de conclusion et propositions, Monsieur le Président, l'année dernière vous aviez reconnu que le dossier était difficile à comprendre, déjà, mais c'est encore pire cette année puisqu'on n'a plus les éléments d'analyse pas établissement. Pour moi, en tant qu'expert, il faut absolument sortir de cette impasse parce que cette impasse est dangereuse. Le CSE et vous-même, et les RH, vous êtes aveugles sur le maintien des qualifications et des compétences indispensables au maintien des habilitations dans l'entreprise. Ça, en termes de sécurité dans l'entreprise, c'est grave. Pour vous aider à faire ce travail, l'année dernière Émergences avait produit un guide pratique pour élaborer un plan de formation conforme à la boucle de cohérence qualité. On va vous le redonner amélioré. Et, dernière chose, j'en termine là, pour ne pas continuer à perdre du temps parce qu'avec des documents tels qu'ils vous sont présentés, on perd du temps. Les gains de productivité ne doivent pas être faits là. Il est indispensable que les orientations régionales 2021, 2022, 2023, soient présentées au CSE avant la fin de l'année. Sinon, vos managers de proximité, quand ils vont recevoir les salariés en entretiens individuels, ils n'auront aucun axe pour savoir si c'est oui ou non à une demande de formation, si c'est oui ou non à une demande de CPF, parce qu'elle répond plutôt au plan de formation qu'à une demande d'évolution de qualification. Je vous remercie de votre attention. Je termine avec un mot. J'ai longtemps travaillé dans une entreprise que vous connaissez qui est EDF, qui a connu les mêmes évolutions que vous en termes de privatisation et de démarche de mise en concurrence. Ça s'est traduit par un recul important dans le dialogue social au sein d'EDF aussi, avec des cadres formations qui avaient peur de venir en séance parce qu'ils ne donnaient plus les informations qu'ils savaient très bien être nécessaires, donc risques psychosociaux. Ça s'est terminé par le fait qu'EDF s'est fait aligner parce qu'elle n'avait plus les compétences nécessaires à la construction de nouvelles centrales. Plusieurs centrales se sont trouvées arrêtées complètement plusieurs jours, voire semaines, parce que le management était jugé défaillant en termes d'explications sur le maintien des compétences dans l'entreprise. Je ne souhaite absolument pas que ça vous arrive, mais pour que ça ne vous arrive pas, il est urgent de redresser la barre du dialogue social, de prendre les responsabilités qui s'imposent sur le terrain. En tant qu'expert, voilà ce que je pouvais vous dire, merci beaucoup.

M. KIKOS, Secrétaire

Avant de passer la parole à l'ensemble des organisations syndicales après la présentation de Jean-Jacques BOUÉ, la première des choses c'est remercier Jean-Jacques BOUÉ pour son travail et toute son analyse. Je voulais juste dire que là, à travers ce qui a été présenté par Jean-Jacques, on est vraiment au cœur de l'instance

CSE puisqu'on touche vraiment à nos prérogatives et à nos missions premières de comprendre, d'analyser et y compris d'apporter des alternatives et des propositions qu'on ne peut malheureusement plus faire dans la commission puisque, Jean-Jacques l'a dit, les documents étaient déjà verrouillés alors qu'à l'origine, on est censé aussi amener des propositions pour faire bouger des lignes. On est vraiment là, au cœur de l'instance, donc merci pour l'analyse qui est aussi là pour éclairer nos votes. Les préconisations, Monsieur le Président, elles sont implacables et j'allais dire bon courage aux services pour essayer d'inverser la tendance, mais ça a été dit avec les mots de l'expert, ça va être très, très difficile. Enfin, à quel point on se rend compte, après cette présentation, de l'utilité d'avoir un cabinet d'expertise qui nous vienne en aide. Je peux vous dire que Fabien SMAGHUE et les membres de la commission Emploi Formation, sans l'apport d'un cabinet d'expertise, n'auraient pas toute cette vision et cette analyse de la situation sur le CSE TER, donc encore merci à lui et bon courage à vos services, Monsieur RABIER.

M. RABIER, Président

Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

Je ne vais pas revenir sur tout ce qui a été dit, on ne va pas enfoncer le clou, mais là je crois qu'il y a un véritable signal d'alarme qui a été tiré. Il faut redresser la barre, mais pour redresser la barre il va falloir un plan de redressement et voir si vous allez tenir compte de ce qui a été dit aujourd'hui, voir si on va en reparler, si véritablement dans quelques mois vous allez revenir ici dans ce CSE et nous présenter un véritable plan de redressement pour la formation. C'est ça qu'il faut savoir aujourd'hui, si vous vous engagez ou non à prendre en compte ce qui a été dit aujourd'hui parce que je pense que c'est assez grave.

M. SMAGHUE, CGT

Je ne reviendrai pas sur toutes les questions qui ont été posées par la commission Emploi Formation auxquelles vous n'avez pas répondu. On rentre dans un conflit notamment sur les salaires bientôt. Il n'y a pas que les retraites. Je ne pense pas que vous allez pouvoir répondre aujourd'hui à certaines revendications. J'ai quand même une question qui m'interpelle parmi les nombreuses autres auxquelles je vous laisse répondre. SA2020 c'est sociétés anonymes au 1^{er} janvier, quel avenant est proposé aux ASCT en CDD ? C'est une question qui est revenue plusieurs fois et vous n'y avez pas répondu.

M. RABIER, Président

Bien, la parole est à la défense. C'est une plaisanterie. Les choses ont effectivement changé, le document est différent et je ne vais pas revenir sur tout ce que le cabinet Émergences vient d'expliquer et ce que vous avez souligné dans les questions. Il faut que vous ayez en tête que, une question m'a traversé l'esprit, on change beaucoup les cadres donc je voulais quand même répondre. Effectivement il y a un turn-over dans l'encadrement sur ces métiers de responsables formation. Ce n'est pas pour embêter les gens, ce n'est pas parce qu'on le fait exprès, c'est parce que ça nous semble être une action prioritaire face à des réorganisations où on veut prévenir des RPS et en parallèle et en même temps, on veut renforcer une équipe qui s'occupe aussi de gestion de personnes entre deux postes. Effectivement, Monsieur SAUVE

va rejoindre, il l'a annoncé parce qu'on est transparent, prochainement, ou il est en train de le faire, une équipe au sein de l'emploi compétences chez Madame FABRONI que vous connaissez qui vient régulièrement en CSE également parce qu'on a besoin de conforter cette équipe pour être au plus près des agents potentiellement en questionnement qui veulent se réorienter. Ses compétences, je dirais sur la formation, quand bien même elles vous semblent insuffisantes au regard des documents qui vous sont fournis, elles vont, je vous le dis, être complètement utiles, pas pour moi, mais pour les agents qui pourront bénéficier de tout son savoir-faire et de toutes ses compétences. Oui, l'entreprise se recentre, on ne va pas le nier, se recentre effectivement sur l'employabilité, sur les postes de travail... et c'est le sens de la nouvelle loi. Après, moi je ne fais pas de philosophie ou d'idéologie quand on appelle ça plan de développement des compétences. Un plan de développement des compétences ce n'est pas, et vous l'avez dit, complètement la même chose qu'un plan de formation. Il y a un autre angle de vue dans la manière d'aborder les sujets, de présenter les choses... Ce n'est donc pas illogique que vous ne retrouviez pas complètement ce qui est souhaitable pour qu'une commission travaille, pour que les agents soient à l'aise... pour qu'on puisse faire des comparaisons... Nous, ce qui nous importe, c'est qu'on soit dans une dynamique. Cette dynamique va être de plus en plus forte parce que, on n'est pas privatisé, votre langue a fourché, on est simplement transformé en sociétés anonymes, toujours avec 100 % de tutelle état, il n'y a pas de modification au 1^{er} janvier. Mais, ça n'a échappé à personne et on en parle très régulièrement, quand, à un moment donné, parce qu'il y aura sur TER Hauts-de-France des marchés ouverts et que nous allons concourir, il y a des choses qu'on ne peut pas écrire à l'avance, nous. On va gagner, on va perdre... Il y a même des débats sur la formation qui font écho à des réflexions que chacun peut avoir en disant « attend, ça fait 20 ans que je travaille dans la boîte et maintenant tout mon savoir-faire, si nous perdons et si je dois être transféré dans une autre entreprise, tout mon savoir-faire je dois le donner comme ça à quelqu'un qui est aujourd'hui un concurrent alors que je n'ai pas envie qu'il vienne ». Toutes ces réflexions-là animent certaines personnes, certains dirigeants également. Il y a plein de choses qui effectivement bougent. La boîte a des postures, a des interprétations, donne des directives, ça ne vous a pas échappé, et je pense que si vous travaillez dans d'autres régions vous ne devez pas, à mon avis, découvrir des choses sensiblement différentes. Ça doit être à peu près cohérent, une cohérence qui vous déplaît. Je dirais qu'on a des directives d'appliquer des normes légales du Code du travail qui effectivement font débat et crée une forme de conflit dans la manière dont il faudrait faire, j'ai parfaitement compris le sujet. Moi, ce qui m'importe, ce n'est pas qu'on se batte sur les documents, en réalité. C'est qu'on se batte sur comment on donne une visibilité plus forte aux acteurs de terrain et notamment dans certains territoires où ils s'inquiètent et je pense en particulier à Amiens. Il faut que les gens puissent se projeter donc moi, au-delà des tableaux, des comparaisons, on faisait comme ça il y a dix ans, c'est bien, ça permet de lire des choses, de comprendre où on va... mais ma première préoccupation c'est qu'un agent qui aujourd'hui travaille à la vente, à l'escale, qui est conducteur, n'importe quoi, puisse se dire « finalement, quelles sont les projections que je peux me faire ici » à Amiens, à Lille, à Dunkerque ou autre. Aujourd'hui, on ne sait pas complètement, et le management de proximité est quand même à la peine pour essayer de donner quelques perspectives. On a un problème, ça a été souligné dans l'expertise RPS faite également par le cabinet Émergences, on a un problème de sens, de sens au travail. Il ne s'agit pas uniquement d'un sujet

de comptabilité, de technique, de comment on compte, comment on compare. Je crois que c'est plus profond que ça, ce qui était souligné le 20 novembre. On a un problème de sens et les gens aujourd'hui ici, une partie d'entre eux, sont en mal-être, sans qu'ils soient tous complètement en risques psychosociaux, mais il y a du mal-être, il y a une forme de sinistrose qui peut exister ici ou là. À un moment donné, ils perdent de la foi sur finalement la trajectoire que peut prendre l'entreprise. Ça peut transpirer dans certaines postures qu'on peut avoir nous, direction, mais réellement je pense que le sujet, il faut qu'on arrive à redonner du lien, du sens, de la proximité, vous le dites souvent aussi à travers vos déclarations. La formation est un outil formidable, ce n'est pas le seul sujet qui fera que les gens seront bien dans leur tête et ce pas qu'avec la formation qu'on arrivera à recréer éventuellement du lien si c'est distendu ou de la prévention des RPS. Je voudrais dire aussi que j'ai entendu que la formation conduite aurait été divisée par deux. Je m'inscris complètement en faux. Le cahier des charges pour être conducteur n'est pas en train d'être divisé par deux. Le nombre d'agents, ça, c'est les écoles, c'est les besoins. Quand on fait un plan... puis d'un seul coup la direction Traction nous donne x écoles et d'un seul coup on recrute à mort. En fait, la réalité, c'est que nos prévisions ne sont pas forcément toujours très fiables sur certains métiers et en plus elles sont mal présentées, il y a les deux points faibles si je suis votre... je te laisse la parole juste après. 2,5 % d'alternants c'est insuffisant, je rebondis là-dessus. Je m'étonne que vous disiez ça et que ce soit partagé par tous les élus et toutes les organisations syndicales. J'entends, quand on fait le point emploi, « il y a trop d'alternants dans les services régionaux ». On ne peut pas tenir un discours « il manque des alternants » et un discours « il y a trop d'alternants ».

M. ROTOLO, RS CGT

Dans l'optique de les embaucher.

M. RABIER, Président

Pas tous en même temps, pas tous en même temps. J'ai compris que vous n'étiez pas d'accord.

M. ROTOLO, RS CGT

C'est bien l'utilisation des alternants. On considère qu'un alternant n'a pas à tenir des postes, c'est ça la différence.

M. RABIER, Président

On a fait une journée d'accueil avec des gens du CASI. Chaque mois de septembre, on accueille les nouveaux alternants une journée, y compris avec la participation des gens du CASI pour expliquer leurs droits et autres, c'est très bien. On avait plus de 100 personnes d'invitées, ce n'est quand même pas deux ou trois alternants qu'il y a chez nous pour les 3004, 3005 agents du CSE, ce n'est quand même pas négligeable. Oui, je suis d'accord avec les chiffres, quatre personnes sur dix sont plutôt dans les services régionaux. On a énormément de demandes aussi pour des diplômes de licences professionnelles, masters... effectivement, on arrive à répondre, on a la chance d'avoir quand même des services... voilà, et ça permet aussi à beaucoup de jeunes de bénéficier du fait d'être dans une grosse entreprise. C'est plutôt une source, je dirais, de montée en compétences, en tout cas d'apprentissage. On est beaucoup sollicité. Chez nous on a une dame, Laure POHU, que beaucoup connaissent, extrêmement dynamique sur l'alternance. On est même montré en exemple sur la

manière dont on travaille - ce n'est pas moi qui le dis, c'est l'Éducation nationale - en lien avec les différentes écoles, différents IAE, tout ce qu'on veut. Moi, je n'ai pas honte de ce qu'on fait sur l'alternance, bien au contraire. Vous pointez deux points faibles, peut-être qu'on pourrait en faire plus avec des suites chez nous. Le deuxième point faible, c'est concentrer trop à la direction régionale, j'ai entendu. Un management jugé défaillant, je ne peux pas laisser passer cela. On a une chance énorme dans cette boîte, si vous prenez les métiers forts où il y a énormément de sécurité, que sont la conduite, l'escale, les trains, même au matériel il y a des métiers de sécurité. Je ne peux pas laisser dire que les managers, les établissements, seraient en... là je ne peux pas.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Les informations fournies sur la formation ne permettent pas de s'assurer que c'est bon.

M. RABIER, Président

Oui, notre sujet c'est la traçabilité. Beaucoup de gens ici qui sont sur des postes critiquent la position de l'entreprise, mais savent que d'une façon générale leur manager est bien souvent issu du métier, si on prend le métier Traction... ou dans les postes d'aiguillage, ce sont souvent des gens professionnels.

M. FERTÉ, RS FO

Je ne peux pas vous laisser dire ça non plus sur les formations à la sécurité puisque par exemple à la Traction cette année, on a eu deux JFC comme les autres années sauf qu'il y en a une qui a été exclusivement dédiée au changement de procédure, les fameux AUM, mais on n'a pas ajouté une journée supplémentaire. Elle s'est faite au détriment de la formation continue habituelle. Il y a bien une perte en volume de formations sur un métier sécurité.

M. RABIER, Président

Oui, le volume, je suis d'accord avec ce que vous dites. Moi, j'étais sur le niveau de compétences. C'était ça ce que j'avais compris, moi. En réalité, c'est le niveau de traçabilité qui est visé.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Je veux simplement dire que n'importe quel chef de service, en fonction des habilitations obligatoires à avoir pour exercer les fonctions dans le service, doit savoir comment il renouvelle les habilitations de ses personnels, puisqu'il y a déjà les formations de renouvellement d'habilitations et puis par rapport aux entrées et sorties du service, il doit les prévoir. Sans ces éléments-là, ça veut dire que le CSE n'a pas la traçabilité du maintien des niveaux... c'est ce que j'ai dit, mais on ne s'est peut-être pas bien compris. On n'a pas le niveau de suivi de la traçabilité du maintien des emplois et compétences dans les services. Ça, en termes de responsabilité du CSE qui aujourd'hui cumule la responsabilité de l'ancien CER et la responsabilité CHSCT, c'est d'autant plus important. Quand le législateur met en plus en place les formations obligatoires. Déjà, a minima, là-dessus, on devrait avoir une traçabilité indispensable à fournir au CSE.

M. RABIER, Président

OK, c'est plus clair comme ça et excusez-moi si j'avais mal perçu. La volumétrie, vous avez raison, on est dans les deux JFC obligatoires. On a eu le même débat avec SIRIUS il y a quelques années, vous vous en souvenez. On avait dit « il y a une journée SIRIUS et finalement elle remplace une autre qu'on voudrait une vraie journée de formation ». Avant de laisser la parole à mon collègue...

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur RABIER, simplement une intervention parce que je ne voudrais pas qu'on fasse croire que la CGT a une dent contre les alternants. On dénonce l'utilisation qui en est faite et je le répète, les alternants, comme vous l'avez dit, ce sont des étudiants. Ils sont là pour étudier et apprendre. À partir du moment où on les intègre à un cadre d'organisation, on considère que si demain, par exemple, ils n'étaient pas là et que l'entreprise ne tourne pas, ça veut dire qu'ils tiennent un poste. À quel tarif ? Là, on peut par exemple revenir sur les salaires. Cela représente un gain pour vous et ça, on le dénonce. L'utilisation qui est faite de l'alternance est excessive.

M. RABIER, Président

Je vais faire une réponse que vous connaissez. Ils ne sont pas sur un emploi du cadre d'organisation et vous le savez. Le « tarif » que vous évoquez, c'est-à-dire le niveau de salaire, c'est en fonction du type de contrat, alternance, professionnalisation, de l'âge, et nous respectons bien évidemment la loi en la matière. On ne paye pas moins à la SNCF que ce qu'on doit faire et ce qui est imposé. On parle de l'alternance, mais vous n'avez pas évoqué les stages. On a aussi des stages, il y a les stages de courte durée de troisième qui sont plutôt découverte, mais vous avez aussi des stages de longue durée et c'est ceux-là dont je veux parler, qui peuvent durer six mois. C'est souvent pour des gens qui sont en fin d'études, qui font un mémoire, qui peuvent venir aider sur un projet particulier. On a donc aussi des stagiaires qu'on rémunère dans l'entreprise alors que... la loi a un peu progressé maintenant pour des niveaux, mais on est même un peu meilleur que ce que donne la loi. Numériquement parlant, en termes de volume, on est plutôt, et j'ai refait les comptes, vous avez raison, autour de 2,5, 2,6 % et vous, vous dites qu'on devrait être à 5 % et vous, vous revendiquez qu'ils ne soient globalement pas sur des postes utiles, mais plutôt des postes d'apprentissage et deuxièmement qu'ils aient des suites possibles dans l'entreprise. Je crois que les choses sont clairement dites maintenant. Un dernier point que je voulais soulever, vous avez évoqué la branche, l'accord d'entreprise, bon, ce n'est pas à ce niveau-là qu'on négociera un accord d'entreprise, ce sera bien un accord d'entreprise, vous le savez, au niveau national. Un point aussi qui m'a surpris, vous dites que la VAE devrait être l'outil de promotion sociale le plus important. En réalité, dans l'entreprise, pas par tradition, mais par expérience, on a un dispositif, vous l'avez souligné, d'examens qui est extrêmement présent encore. On a d'autres choses, mais beaucoup de gens accèdent au niveau maîtrise et ensuite dans l'encadrement en ayant passé des examens internes qui font référence. Ce n'est pas forcément facile, ça donne accès à des métiers, des filières particulières, c'est reconnu dans l'entreprise. C'est vrai que la VAE que vous évoquez est peu utilisée et peu connue. C'est un dispositif qui a une vingtaine d'années seulement. L'examen à la SNCF, j'ai envie de vous dire qu'il existe depuis la SNCF, depuis 1938, donc on est sur une tradition de montée en compétences par des dispositifs de formations internes qui font

quand même encore référence, qui sont aujourd'hui décriés parce qu'il n'y a plus nécessairement d'ouvertures en commercial, en administratif et autres. On est plutôt sur des métiers de la production, des métiers... mais chez nous on est encore sur une valorisation et une montée en connaissances et compétences avec ce dispositif-là qui est quand même reconnu.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Simplement une chose dont il faut se rappeler dans le Code du travail, que j'avais dite ici il y a trois ans, c'est que l'article 6314-1 du Code du travail dit que tout salarié doit pouvoir progresser d'au moins un niveau de qualification en lien avec la formation continue, au moins un niveau de qualification. Ça veut dire que, en fonction du niveau de recrutement, vous avez des gens qui ont un niveau 5, CAP/BEP, bac, bac +2, bac +3, 4, 5 et normalement il devrait y avoir une traçabilité réalisée de l'évolution de la qualification des salariés pour savoir si entre le moment où ils sont rentrés à la SNCF et le moment où ils vont en sortir, ils ont au moins gagné un niveau de qualification. C'est-à-dire qu'ils peuvent avoir eu une promotion qui correspond à l'évolution de l'embauche entre un CAP et un bac ou entre un bac et un BTS. Aujourd'hui, quand on va vers un plan de formation ou de développement des compétences, on reste tellement accroché au poste que la possibilité d'aller chercher un titre ou un diplôme de niveau supérieur en validant ses acquis de l'expérience n'est pas utilisée. À la SNCF, je vais vite, mais le CPF n'est pas utilisé, la VAE n'est pas utilisée, les bilans de compétences ne sont pas utilisés. Autrement dit, vous êtes effectivement dans une, je vais le dire comme ça, mais c'est une façon de parler, dans une sorte de tour d'ivoire interne, mais qui est loin d'avoir pris en compte tous les outils qui sont mis à disposition des salariés pour progresser, qui ne sont pas seulement les examens. Autre chose, je vous l'avais signalé, les gens qui, les années précédentes, avant que la nouvelle loi s'impose, ont fait des formations par examens, normalement elles auraient dû être qualifiées de niveau 2, dans la catégorie 2 du plan et être reconnues par contractualisation avant départ en formation. On était donc bien inférieur à la loi en interne à la SNCF là-dessus. Dernière chose, dans un des tableaux que je vous préconise de mettre en place pour suivre les formations promotionnelles, je vous signale qu'il faudrait qu'on ait aussi un suivi de tous les gens qui ont réussi les examens, mais qui restent sans affectation parce que cela constitue un potentiel RH en termes de qualifications à utiliser qu'on ne peut pas oublier. Ça, si on ne peut pas discuter des noms en CSE, la commission Emploi Formation, elle, elle peut avoir ça. Je vous appelais à ce que, devant les difficultés du dialogue social qu'on rencontre aujourd'hui, la commission Emploi Formation puisse continuer le travail sur la base des dossiers qui ont été fournis pour aller plus loin et comprendre. On n'est pas obligé d'attendre l'année prochaine pour refaire un plan de formation. Déjà, expliquons-nous beaucoup mieux sur la maîtrise du plan de formation en cours, expliquons-nous sur les évolutions de volumes. Moi, il me semble que dans le plan, il y a des choses sur les volumes de formation, de conducteurs notamment, je pense que ce n'est pas bon, il y a des loupés quelque part. Je voudrais bien comprendre.

M. KIKOS, Secrétaire

Monsieur le Président, pour éclaircir un point, quand on dit « bon courage aux services », à la décharge des collègues qui sont dans le secteur formations, ce qui accroche, c'est que sur le plan formation qui était présenté dans les CE, aujourd'hui dans le CSE, un plan de trois ans, quelles sont les perspectives qu'on donne aux

cheminots pour évoluer dans l'entreprise. Ce qui accroche aujourd'hui c'est toutes les restructurations qu'on vit depuis le mois de janvier et c'est toutes les suppressions de postes, c'est toutes les lignes qui ont bougé, c'est les économies de frais de structure qu'il y a eu dans les établissements... Pour paraphraser mon camarade Xavier WATTEBLED qui n'est pas là aujourd'hui, il vous dit régulièrement que le cheminot, aujourd'hui, il ne sait plus où il habite. On est confronté à une difficulté, c'est comment on arrive à mettre en place une prévision et avoir une vision sur plusieurs années de comment on arrive à faire évoluer les collègues dans l'entreprise alors qu'en face, sans cesse, vous n'arrêtez pas de nous mettre en place des dossiers de restructurations, suppressions de postes... Le nœud du problème il est là. C'est comme ça qu'on l'analyse et il me semble que ça avait été dit dans la déclaration de Fabien. Le dernier accord formation qui avait été signé dans l'entreprise par la CGT, le thème principal c'était : le cheminot, acteur de sa formation. Aujourd'hui, on en est loin, Monsieur RABIER, et avec la clé de voûte de l'entretien individuel de formation. On devrait peut-être recommencer par ces fondamentaux-là avant de parler de négocier un accord au niveau national, mais c'est peut-être commencer par revenir par ces fondamentaux.

M. SAUVE, Formation

Simplement deux ou trois petits points par rapport à ce qu'on s'est dit. Je reviens notamment sur l'histoire de formations Traction divisées par deux. Je pense que ce qu'il fallait entendre c'est qu'il y avait, par rapport au volume de recrutements, beaucoup moins de conducteurs cette année. On n'a jamais dit que les formations étaient divisées par deux, les formations sont ce qu'elles sont pour la conduite. En revanche, effectivement, un volume de recrutement de 12 conducteurs était prévu, contre 50 ASCT. Forcément, une formation ASCT dure deux à trois fois moins longtemps qu'une formation conducteur. Cela explique le volume de formations initiales qui est moins important une année où on prévoit moins de recrutements conducteurs et plus de recrutements ASCT. Tout en sachant que ces chiffres qui ont été donnés en septembre ont déjà largement bougé puisque là, au niveau GPE actuellement, on est sur un volume de recrutement de 70 conducteurs à la Traction au niveau Hauts-de-France pour 2020, auxquels vont s'ajouter 20 conducteurs au niveau de l'UP Traction Paris Nord. En septembre, les chiffres donnés et inscrits dans le plan, sur lesquels on s'était basé, c'était 12 conducteurs. Forcément, le plan va évoluer. Quand on parlait de diviser par deux les formations conduite, c'était surtout le volume par rapport à une formation qui était prévue à 12.

M. SMAGHUE, CGT

Le chiffre c'est bien 70 ?

M. RABIER, Président

70 mises en stage, est-ce bien cela ?

M. SAUVE, Formation

C'est ça.

M. RABIER, Président

Effectivement, je ne dis pas que tout ce qui est expliqué aujourd'hui par les élus et les organisations syndicales, en plus l'expert, est faux. Je dis simplement qu'il faut qu'on soit en dynamique. Le bon exemple, c'est ce que vient de dire Monsieur SAUVE, on

part sur des éléments de l'ET, sur lesquels on essaye ensuite de travailler, vous essayez d'analyser les choses, l'expert bosse, et en réalité c'est tellement dynamique, pourquoi ? Parce qu'en ce moment on est en train de faire une analyse de l'effet de la PR 20. Vous avez tous compris qu'il y avait eu une évolution dans le statut pour les conducteurs. Ce n'est donc pas neutre parce qu'effectivement vous voyez que ça peut générer des bougés dans les départs en retraite... donc dans les écoles, dans un sens ou dans l'autre. Autre exemple, Voyages, en plein été. L'activité Voyages nous dit, et c'est plutôt une bonne nouvelle, « finalement, j'avais prévu x montées TER vers Voyages et ce x est fois quatre, fois cinq ». Là, on est début août, on se dit que ce n'est pas ce qu'on avait en tête par rapport aux premiers éléments donnés en juin. Voyages ce n'est même pas la fin du parcours pro trains puisque parfois, dans certains sites, prenons Paris Nord, vous avez Eurostar, vous avez Thalys... et tant mieux. Quand vous avez pointé toute la chaîne, on arrive à avoir parfois des éléments, quand on génère la cascade, qui vont donc impacter le nombre de mises en stages. Ensuite, nous on raccorde ça, vous avez raison Monsieur le Secrétaire, on a beaucoup de réorganisations donc nous c'est priorité à ceux qui souhaitent en interne basculer vers un autre métier parce que c'est la logique, quand ton poste est supprimé on va quand même... Donc tout cela ça fait toute une tambouille, excusez-moi l'expression, qui en réalité aujourd'hui, peut changer toutes les semaines. Le problème de notre programmation aujourd'hui qui ne fonctionnait plutôt pas si mal que cela parce qu'on avait des éléments plus précis, les établissements ne changeaient pas tous les 18 mois, on va dire si on remonte à sept ou huit ans, je pense qu'on arrivait à... bon, il n'y avait peut-être pas d'expert il y sept ou huit ans, mais on arrivait à avoir une vision à peu près sérieuse et une perspective. Là, quand même, ça n'a pas changé que depuis le mois de janvier de cette année, il y a des réorganisations depuis bien avant, mais il y a une accélération, on ne va pas le nier, ça a été redit par l'expertise RPS. Il y a une accélération, il y a des bougés, il y a des... on maintient les parcours pro, et tant mieux. Oui, on a le sentiment qu'on donne à lire des documents erronés, pas à jour... Je dis qu'aujourd'hui il faut qu'on ait une autre manière de travailler beaucoup plus dynamique, avec le CSE, et je me retourne vers le président la commission, avec la commission aussi. Je n'ai pas encore complètement en tête la méthode, on va y retravailler bientôt avec... Alors, Marie-Pierre GIRAUD, un mot quand même, ce n'est pas une jeune première dans l'entreprise, elle a déjà travaillé dans la formation, c'est quelqu'un qui a une large expérience des RRH... donc je pense qu'elle s'investira sur ce métier-là avec la même envie et le même professionnalisme que ses collègues jusqu'à maintenant. Oui, il faut qu'on soit dans une manière de piloter cela, parce qu'on en a besoin nous aussi, entreprise, le sujet ce n'est pas simplement d'informer, de travailler avec la commission, c'est de travailler tout court dans l'intérêt de l'entreprise et des agents. Il faut qu'on soit dans une manière de piloter plus dynamique. On va le faire.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Vous savez que normalement les documents... ce que j'ai compris c'est que le document provisoire, le premier document de plan, a été envoyé il y a deux mois. Moi, j'ai eu le document en tant qu'expert il y a quinze jours. Donc je pense, et comme je vous le disais tout à l'heure, normalement on doit travailler en lien avec la commission Emploi Formation sur un projet qu'on met à jour jusqu'à la veille de la présentation du produit fini en CSE pour vote. Autrement dit, à l'heure qu'il est, toutes les évolutions qui ont été annoncées d'embauches de conducteurs devraient avoir été intégrées

pour nous présenter les chiffres les plus exacts à la dernière minute. Là, on en est très, très loin. On a donc un loupé parce qu'après quand on fera des comparaisons dans les années futures par rapport à ces années, on ne comprendra pas grand-chose. Moi, je vous invite à respecter la boucle qualité formation professionnelle qui fait que l'on présente un projet de plan de formation qu'on envoie deux mois avant, s'il y a un expert qui est mandaté, je ne suis pas sûr que ce soit reconduit, mais si jamais ça l'était, il faut qu'il ait les documents le plus vite possible. Une réunion de la commission Emploi Formation pour chaque dossier qui vient en CSE, ce n'est pas suffisant. Vous avez bien vu toutes les questions qui se posent. Il faut revoir les moyens donnés à la commission Emploi Formation pour pouvoir suivre au plus souvent. Une autre chose pourrait aussi se faire si jamais Émergences était reconduit, c'est qu'en tant qu'expert je vienne rencontrer les RH pour avoir des explications en plus de ce que je réussis à avoir avec la commission. Je pense qu'entre un projet de plan fourni deux mois avant la séance du CSE et sa finalisation quelques jours avant le CSE, il y a moyen de travailler pour une plus grande transparence, une plus grande clarté et la traçabilité dont on parlait tout à l'heure.

M. SAUVE, Formation

Le point au bilan au 31 octobre, on était sur le plan à 41 %, on est aujourd'hui à 52 %. Alors on est en retard sur le plan, mais pas en retard sur les corpus des deux ERC. Sur les destinations clients en début d'année, on a travaillé dessus, mais ça explique principalement le retard et puis il y a un circuit de retour des JFC sur une des Tractions partie Amiens qui est toujours un peu délicat, ce qui fait qu'on reçoit généralement l'émargement de manière un peu tardive. Dernier point, vous aviez parlé des suivis des EP et des agents en formation non obligatoire, sachez que ce travail est déjà impulsé au niveau du département formation où chaque établissement a reçu la liste nominative des agents concernés pour lesquels ils risquaient d'avoir une amende à payer. Il y a donc un suivi particulier qui est fait et qui est déjà impulsé à notre niveau.

M. SMAGHUE, CGT

Merci, ça a été un peu vite parce que le président a coupé le responsable à l'emploi formation, mais sur les chiffres, c'est 70 conducteurs en 2020. Moi je prends ce chiffre-là qui passe de 12 à 70.

M. SAUVE, Formation

Oui, c'est 70 mises en stages.

M. SMAGHUE, CGT

70 mises en stages et 20 conducteurs Paris Nord, est-ce bien cela ?

M. SAUVE, Formation

Paris Nord, oui.

M. SMAGHUE, CGT

Dans le reste, il n'y a pas de bougés.

M. SAUVE, Formation

À la marge.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Si en tant qu'expert Émergences, j'avais pu intervenir pour vous présenter le bilan 2018, dans le document de bilan 2018, j'avais refait les fameuses pyramides. C'est de là que viennent, en fonction du flux de départ normal en retraite des agents de conduite, le fait qu'il faut en recruter pratiquement 50 par an. Donc le chiffre de 70, il ne fait, quelque part, que se mettre à niveau du recrutement nécessaire pour 2020 et rattraper le retard des années précédentes. On est en plein dans un exercice GPEC très concret où, fonction par fonction, il faudrait qu'on sache le nombre de départs en retraite dans les années à venir en termes d'estimations. On n'est jamais certain, mais au moins ça nous permet d'approcher les réalités et, en face, pouvoir mettre les volumes de formation qui vont correspondre.

M. SMAGHUE, CGT

On est d'accord, il y a tous les métiers, il n'y a pas que la conduite, il y a un manque dans les autres métiers aussi. En revanche, est-ce qu'on pourrait avoir la liste des formations ? Il existe un listing des formations obligatoires et non obligatoires.

M. SAUVE, Formation

C'est en cours de demande au national.

M. SMAGHUE, CGT

Elles ne sont pas encore formalisées.

M. SAUVE, Formation

Le retour du national que j'ai eu, je l'avais envoyé à Monsieur PAYEN, il me semble, en disant que pour l'instant c'était une loi qui était assez récente et qu'effectivement il n'y avait pas encore d'accord d'entreprise et que pour l'instant ce qui était fait n'était pas encore tout à fait figé, qu'il risquait encore d'y avoir des bougés. Nous, pour l'instant, au niveau informatique, dans les systèmes obligatoires et non obligatoires, donc ce n'est pas encore tout à fait gravé dans le marbre.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Le législateur dit que normalement cette détermination de liste ne peut se faire que par une négociation collective d'entreprise donc ça ne peut pas être les RH qui déterminent tout seul.

M. SMAGHUE, CGT

Pour continuer dans nos échanges, Monsieur le Président, et je n'en ai pas pour longtemps, il est important quand même de le faire par établissement parce que vous dites déjà que vous allez travailler avec des experts, mais on a besoin des catégories, des contrats, comment voulez-vous qu'on parle des handicapés, des femmes... on n'a rien. Il est donc important de faire par établissement et par catégorie ces données-là. Comment voulez-vous qu'on avance là-dessus ?

M. SAUVE, Formation

Le discours qu'on avait eu aussi en commission, effectivement je rejoins Monsieur RABIER, par établissement ça ne va plus vouloir dire grand-chose, par métier je pense que ça sera beaucoup plus facile. Effectivement il peut y avoir un vrai travail sur tout ce qui est annoncé là-dessus. Je vous le dis, je suis plus favorable à le faire sur le

bilan parce que sur un plan, vous allez avoir des hommes, des femmes, des personnes en situation de handicap sur un volume de 70 embauches, cela représente un volume de formation en heures qui est assez énorme. Comment prévoir quelle population on va recruter vu que les recrutements ne sont pas encore faits ? Pour moi, ce n'est pas un travail cohérent. En revanche, le faire sur le bilan ça peut être, pour moi, davantage cohérent, mais à mon avis c'est un travail qui peut être mis en place en commission de formation avec une vraie analyse derrière et éventuellement un plan d'actions. Pour moi c'est un peu moins cohérent de le faire sur un plan de formation, en revanche sur un bilan, je pense qu'il peut y avoir un vrai travail si un plan d'actions est mis en place derrière, mais plus au niveau de la commission.

M. RABIER, Président

Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Je voulais savoir aussi, je ne sais pas si c'est repris encore maintenant dans les nouvelles lois formation, mais avant on avait aussi une présentation par catégorie socioprofessionnelle qui permettait de voir les exécutions, maîtrises et cadres. Là, on n'a même pas de vision sur les formations pour les cadres, pour les maîtrises et pour les agents d'exécution. Tout le monde est noyé dans la même masse et c'est dommage.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Dans le cadre national, par rapport au cadre national de l'année dernière, les familles les plus représentatives en termes de formation ont été supprimées, les formations par catégorie socioprofessionnelle ont été supprimées. De nombreux éléments ont été supprimés. Monsieur SAUVE disait tout à l'heure qu'on est incapable de savoir combien de femmes partent en formation par rapport aux hommes, par rapport à l'égalité professionnelle parce que le plan de formation qu'on vous fait voter, c'est la somme des plans individuels de formation pour ceux qui ont été réalisés parce que tout n'a pas été réalisé, qui ont été arbitrés après au niveau RH, auxquels on a rajouté les volumes prévisionnels de formations dépendant de politiques des entreprises, mais à l'heure où on parle je ne sais pas quelle est la part des formations attribuées nominativement en volume et en nombre et quelle est la part dédiée à des politiques dont on ne sait pas qui ira en formation demain. Ça, c'est un vrai problème. Une autre chose et puis j'arrête vraiment. Ce n'est pas normal qu'on n'ait pas une idée du nombre de stagiaires ou du nombre d'agents et du volume des formations pour les gens en CDD. Les CDD sont les gens les plus précaires dans l'entreprise. Ce sont ceux pour lesquels les obligations de formation de l'employeur de former au-delà du poste tenu sont les plus fortes. Donc, on n'a rien pour voir ce qui est affecté aux CDD en termes de volume des formations dans le plan. Ça, ce n'est pas normal. Au regard des obligations légales des employeurs, ça devrait nous être fourni.

M. RABIER, Président

Oui, Madame COQUERIAUX, la loi donne moins d'obligations aujourd'hui aux entreprises par rapport à ce qu'on avait comme tableaux, comme données, comme trucs. Alors, pour plein de raisons, je ne vais pas commenter les lois. C'est vrai qu'ensuite nous on s'inscrit dans ces nouveautés de présentation et on peut être un

peu surpris de ne pas voir certaines données qu'on avait avant, c'est ça la question qui est posée.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Juste un mot, je ne peux pas vous laisser dire ce que vous avez dit. Les obligations de l'employeur sont toujours les mêmes : adaptation au poste de travail, maintien des compétences, reconversion. Toujours les mêmes. Aujourd'hui, 99 % du plan qui est proposé font partie des obligations de l'employeur, auquel est venu s'ajouter le classement en formations obligatoires que le juriste a rajoutées, mais ça ne décharge en rien du tout le fait que depuis toujours vous auriez dû fournir une traçabilité des formations qui font partie des obligations de l'employeur. Moi je considère que la formation n'a pas diminué la nécessité de traçabilité, elle l'a plutôt renforcée. D'autant plus que le CSE a les attributions Santé Sécurité et CE.

M. RABIER, Président

Je pense qu'on ne disait pas complètement la même chose. Je parlais des détails par collègue et c'était une des questions. Je ne parlais pas des obligations, bien sûr.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Ce n'est pas vraiment par collègue, mais par niveau de formation initiale.

M. RABIER, Président

Oui, mais nous ça se traduisait par, quelque part, exécution, maîtrise, cadres. On y retrouvait... et on voyait aussi parfois que des collègues n'étaient pas si... voilà, c'était intéressant. Il y avait des éléments sur lesquels il y avait aussi du débat en commission avec l'ancien président, avant le CSE. Ces éléments-là ne sont plus fournis aujourd'hui. Ça n'a rien à voir avec les obligations.

M. SAUVE, Formation

Je rajoute aussi que nos outils, malheureusement, s'adaptent à la nouvelle présentation aussi. Autrement dit, quand bien même on aimerait pouvoir sortir des éléments, les outils ont été adaptés à cette présentation un petit peu plus minimaliste, aussi donc je ne suis pas certain non plus qu'à l'avenir, quand bien même on aurait cette volonté, au niveau CSE Hauts-de-France, de vouloir faire cette présentation-là, on puisse le faire avec les outils HRA qui évoluent aussi dans ce sens-là.

M. ROTOLO, RS CGT

J'ai été président de la commission Santé et à chaque fois on nous a sorti la même chose, on n'a pas les outils ou les outils ne sont pas adaptés. Ça fait des années que ça dure. Cette excuse, ça ne fonctionne plus.

M. SAUVE, Formation

Je dis que les outils s'adaptent à la présentation qu'on nous demande au niveau national en fait. Autrement dit, ils sont adaptés à la trame qui est faite par le national. Si on travaillait autrement ici pour fournir d'autres informations, j'entends bien, les CSP je les ai cherchées aussi, dans mon plan de développement des compétences je me suis demandé où je devrais entrer mes CSP. L'outil ne le reprenait plus alors quand bien même je voudrais le faire, je me suis posé la même question, quand bien même on aurait cette volonté de le faire, si l'outil ne le permet plus parce qu'il est lié à strictement à l'interprétation de la loi qui est la nôtre, on aura malgré tout cette difficulté-

là, même avec la meilleure volonté du monde. Je peux vous dire autre chose pour vous faire plaisir, mais malheureusement là je suis bloqué en tant que technicien.

M. ROTOLO, RS CGT

On n'a pas de loi à nous, il y a une loi.

M. SAUVE, Formation

Oui, c'était dans le sens de l'interprétation dont parlait Monsieur RABIER tout à l'heure.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Juste un mot. Le plan de formation qui va être soumis au CSE, c'est donc la somme de formations qui ont été attribuées nominativement par la hiérarchie à certains agents et d'un volume de formations qui est mis en réserve par la direction dont elle ne sait pas qui partira. Ce qui est intéressant, ce n'est pas, au mois d'avril l'année prochaine, d'avril 2021, de constater qu'on avait une insuffisance de formations des femmes ou une insuffisance de formations des seniors ou une insuffisance de formations des CSP. A minima, ce qu'il faudrait, c'est que sur la partie du plan de formation qui est nominativement affectée, on ait déjà ces éléments de statistiques, le pourcentage d'hommes et de femmes, est-ce que les seniors s'y retrouvent en termes de représentativité, il faut prévenir et ne pas attendre qu'au mois d'avril 2021, on dise « on n'a pas été bon », on ne s'était absolument pas donné les moyens de corriger le tir avant. Tout le débat entre le projet de plan de formation qui devrait nous arriver deux mois avant, que les experts devraient avoir rapidement, et la finalisation dans ce type d'instances fin novembre, c'est un délai de temps qui devrait être mis à profit pour rectifier tout cela. Sinon, on ne fait que regarder les trains qui ont déraillé, dans le rétroviseur au mois d'avril de l'année précédente. Moi, je vous propose que tout ce qui est nominativement affecté, là on est capable de faire des statistiques, des pourcentages d'hommes et de femmes, seniors.

M. RABIER, Président

Dernière question, Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Je regardais le document sur le développement des compétences au niveau des formations obligatoires et non obligatoires. Moi ce qui m'interpelle c'est qu'en formations sécurité santé du travail, on a très peu d'heures de reprises et vous allez me dire que je vais passer un petit peu au point suivant, mais ce qu'il faudra m'expliquer c'est qu'au niveau du PACT, on a pas mal de colonnes où il y a des croix reprises en formations. Je voudrais savoir s'il y a eu une corrélation entre l'élaboration du plan de formation et ce qui a été repris au plan d'actions sécurité du personnel qui nous est présenté par la suite.

M. SAUVE, Formation

Je vais laisser Christian PERCEBOIS répondre après pour la partie PACT. Pour tout ce qui est formations obligatoires, non obligatoires, a priori dans la réponse que j'ai du national, c'est pour TER, toutes les actions de formation obligatoires reprennent les habilitations aux TSAE et TES, tâches essentielles de sécurité et tâches de sécurité autres qu'essentielles. C'est-à-dire que toutes les formations SST et tout cela, pour l'instant, au niveau national, ne sont pas reprises en formations obligatoires.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Il me semble que, apparemment, dans la loi formation, normalement elles doivent être reprises en formations obligatoires. Vous me démentez Monsieur l'expert si je...

M. SAUVE, Formation

C'est tout le débat qu'on a eu tout à l'heure sur les formations obligatoires.

M. BOUÉ, Expert Émergences

C'est toute l'explication que j'avais tout à l'heure en disant... Pour qu'on se comprenne bien, la nouvelle loi de septembre 2018 a mis en place la nécessité dans le plan de présenter des formations dites obligatoires et non obligatoires. Obligatoires, c'est, a minima, d'après la loi, toutes les formations qui sont obligatoires pour pouvoir exercer une profession. J'ai cité les infirmières, les assistantes sociales, les soudeurs, les électriciens... Tout ce qui est dans le Code du travail, dans ses rubriques L et R, légal et réglementaire, on ne peut pas y échapper. Mais, le législateur n'a jamais voulu diminuer le nombre de formations obligatoires par ce biais-là puisque toutes les formations qui concourent à des habilitations internes aux entreprises, les habilitations de conduite de trains c'est une réglementation interne, doivent être rajoutées à cette liste de formations obligatoires et doivent faire l'objet d'une... et toutes les listes de formations de la SNCF doivent faire l'objet d'une négociation pour savoir comment on les réintègre. C'est énorme puisque le plan de formation c'est, aujourd'hui, quand on additionne formations premier emploi, maintien des compétences et reconversion, on est à plus de 95 % du plan de formation de la SNCF. Ce n'est pas surprenant, on a toujours dit que le plan de formation de la SNCF c'était essentiellement des formations au poste de travail et qui n'ouvraient pas suffisamment à une vision plus générale de la qualification.

M. RABIER, Président

Pour le redire autrement, Madame COQUERIAUX, il y a encore des débats aujourd'hui entre l'interprétation que fait l'entreprise de ce qui est obligatoire ou pas, chacun pourrait avoir son idée et une vision plus large, comme le souligne l'expert. Tout ce qui est aujourd'hui TSAE ou TSE, ex fonctions de sécurité, ne touchent en réalité que la sécurité de l'exploitation ferroviaire, mais ne touchent pas la SST. Ça ne veut pas dire que ce n'est pas important, ça veut dire que c'est ça qui est identifié comme obligatoire quand on doit repérer dans le plan de développement des compétences, ce qui est obligatoire ou ce qui ne l'est pas. Quand ce n'est pas repéré comme non obligatoire, ça ne veut pas dire qu'on s'en moque et qu'on ne le fait pas. Ça veut simplement dire qu'on ne le met pas dans cette colonne-là. Bien sûr que la formation santé sécurité au travail elle est... d'ailleurs quelqu'un qu'on recrute, on commence par lui expliquer comment faire dans un environnement ferroviaire avec la zone dangereuse, forcément que c'est obligatoire au sens... un agent de manœuvre dans une gare, il va nécessairement être formé à la SST. Ça ne sera pas repéré dans le plan de formation. Alors on peut en débattre, on peut dire que c'est bizarre, que ce n'est pas normal. Pour l'instant, l'entreprise dit « voilà ce que je mets dans cette colonne-là ». Le truc, on va dire, fait un peu conflit, en tout cas fait débat. Je pense que ça répond en partie à la question. Il ne faut pas interpréter le non obligatoire comme on ne le fait pas, on ne le fera pas. Je rappelle quand même que la SNCF... Ce qui est fou dans cette affaire, en fait ce qu'on se dit depuis tout à l'heure, c'est qu'on va faire quand même beaucoup de formations pour l'année prochaine. On a quand même des volumes, on vient de

parler des tractionnaires... on en fera aussi au matériel, on va encore en faire et pas simplement sous l'angle des recrutements externes, mais aussi avec l'angle de recrutement interne. Quand on dit 70 mises en stages, on a aussi une part qu'on ouvre, et c'est une volonté forte de l'entreprise, de permettre à ceux qui malheureusement ont un poste qui évolue, avec moins de postes dans telle ou telle gare, dans tel ou tel territoire, d'avoir des propositions qui lui conviennent. Tout ça, c'est dans une dynamique de GPE qu'on va particulièrement travailler dans les mois qui viennent. Ce qui nous donnera, je pense, en tout cas je fais le vœu que si vous êtes encore là l'année prochaine, moi je serai sans doute là aussi, donc on aura quand même des données qu'on aura obtenues au printemps qui seront un peu plus fiables, justement sur cette fameuse GPEC. En réalité, la formation c'est au service de besoins, au service d'une trajectoire emploi, ce n'est pas de la formation pour de la formation. L'an dernier, j'étais un peu, je ne dirais pas en désaccord, mais en difficulté à dire qu'on doit prévoir, vous disiez cinq ans à dix ans, honnêtement aujourd'hui dix ans ça nous paraît, nous, je vous le dis, extrêmement loin pour avoir d'éventuels chiffres, d'éventuelles trajectoires.

M. BOUÉ, Expert Émergences

Les formations d'EDF ou pour former un opérateur de centrale nucléaire suivant sa formation initiale c'est jusqu'à dix ans.

M. RABIER, Président

Oui, mais une centrale nucléaire on se dit que c'est parti pour des décennies. Moi, j'ai envie de vous dire, un agent d'escale dans la gare x ou le conducteur de train qui fait telle ligne parmi plein d'autres, je ne sais pas quel plan de transport on fait dans deux ans quelque part. Tout ça peut énormément bouger et donc influencer énormément les chiffres. On peut passer de 5 à 39 dans les besoins ASCT en deux semaines. Vous voyez bien que la trajectoire emploi n'est pas du tout la même en recrutement externe ou interne. C'est une telle variabilité des chiffres que voilà. Donc, aujourd'hui on n'est pas tous à l'aise avec... on n'a pas tous encore appréhendé ce que cette loi amène comme appréciations nouvelles, mais la SNCF reste une entreprise qui forme énormément, qui a une partie de sa masse salariale sur la formation qui reste forte par rapport à d'autres et heureusement vu les métiers de sécurité qu'on a, heureusement.

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur le Président, on parle encore d'interprétation, une fois de plus, j'ai l'impression que la SNCF a un gros problème avec la loi et l'interprétation de la loi. On s'en est rendu compte pendant le conflit de 2018 avec le retrait des jours de repos, on s'en est rendu compte dernièrement avec les droits de retrait exercés par les cheminots et aujourd'hui, c'est encore la même chose, une interprétation. Une loi, ça ne s'interprète pas, ça s'applique. Voilà, c'était juste une petite intervention.

M. RABIER, Président

Je vais arrêter, mais je veux quand même répondre. Il y a des juristes, en France, qu'ils soient dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise, qui interprètent les textes. C'est comme ça parce qu'il y a des textes de loi qui, de vous à moi, sont interprétables. Tout à l'heure vous disiez d'ailleurs que ce sont des règlements internes qui font, ou pas, les obligations... non, non, ce n'est même pas des règlements internes. C'est

soit des règlements, maintenant, de l'EPSF, soit des textes de loi qui imposent les choses en matière de sécurité d'exploitation ferroviaire. Ça dépasse donc le cadre de la réglementation interne pour préciser les choses. Oui, il y a des interprétations des textes de loi, bien évidemment qu'il y a des interprétations. Quand l'entreprise a pris position l'an dernier, on ne va pas refaire ce débat qui date d'un an et demi, vous l'avez ouvert, vous l'avez ouvert, vous l'avez ouvert Monsieur ROTOLO. On est en train de parler de formation, vous m'emmenez sur le paiement des jours de grève. C'est quand même le grand écart, mais je le fais. On avait une interprétation par des juristes et ça a été réinterprété par ceux qui tranchent, notamment la justice. Cette même justice, si ça se trouve dans trois ans, dans quatre ans, elle va retrancher autrement. Le droit c'est quelque chose de vivant en France et dans le monde. Ça bouge, on n'est pas une règle de sécurité avec un enclenchement par « toc » où tu dois faire ci avant de faire ça, là ce n'est pas du mécanique. Ça bouge, c'est vivant le droit et j'ai envie de dire que c'est comme ça.

M. SMAGHUE, CGT

Votre position pour les plans de formation, elle n'est quand même pas très claire puisque vous parlez de formations diplômantes sur la conduite qui seraient ouvertes seulement à ceux qui n'ont plus de postes. C'est comme ça que je l'interprète.

M. RABIER, Président

Pas du tout, non, non. On dit...

M. SMAGHUE, CGT

Il faut savoir aussi qu'il y a plein de gens qui demandent des formations.

M. RABIER, Président

On dit, dans les besoins de conducteurs dans les mois et années à venir, parce que ça ne va pas s'arrêter en 2020 les besoins de conducteurs, il y a une priorité, en tout cas une part forte qui est donnée à ceux qui le souhaitent et à ceux qui remplissent toutes les conditions médicales, psycho, techniques... une part forte est donnée au recrutement interne. Quand on dit recrutement interne, ça veut dire que ce sont des gens qui pour x raisons, soit le souhaitent alors ils y vont, ils postulent, ils réussissent, soit à un moment donné ils sont en situation de transition professionnelle, « j'ai perdu mon poste » ou « j'ai un problème » et « je souhaite me reconvertir dans ce boulot ». On souhaite donc mettre l'accent, et ça fonctionne déjà, ce n'est pas un truc qu'on vient d'inventer aujourd'hui...

M. SMAGHUE, CGT

À ce moment-là, il faut former les personnes qui vont devoir reprendre les postes des gens qui s'en vont.

M. RABIER, Président

Oui, bien sûr.

M. SMAGHUE, CGT

Là, ce n'est pas prévu.

M. RABIER, Président

C'est ce qu'on fait par exemple aux trains. Quand on dit qu'on va avoir plein de parcours pro de TER vers Voyages, ça a pour conséquence qu'on va embaucher à TER, c'est ça qu'on dit. C'est principalement vrai dans les métiers de roulants, ce que je dis là, où vous avez tout un circuit de progressivité qui a été rappelé et qui va être rappelé, je le pense, dans la table ronde Traction qui a lieu ou qui va avoir lieu. On joue ce jeu-là et je trouve que c'est très bien.

M. SMAGHUE, CGT

Comment avez-vous priorisé cela ? Je connais un agent qui est TA qui ne veut pas être lâché dans son service pour passer TB, comment allez-vous faire ? Il y aura une obligation de l'agent qui quitte son poste et vous n'avez personne pour le remplacer, comment allez-vous faire ?

M. RABIER, Président

Ça dépend des situations. L'objectif c'est de remplir les écoles TB donc il y a des échanges avec les établissements pour effectivement qu'ils le libèrent... mais c'est comme d'habitude, comme n'importe qui doit progresser. Vous prenez quelqu'un qui a un poste d'agent d'escale qui passe une formation de TGM, à un moment donné il va falloir qu'il parte plusieurs mois. Ça dure autour de quatre à six mois, je crois, cette formation de gestionnaire de moyens. Il est lâché par son service, on n'a pas le choix, on a une date de formation... Quand il y a une école Traction, au bout d'un moment, s'il est inscrit, il y va. C'est parti pour quasiment un an, il y va. Il n'y a rien de nouveau là-dessus, Monsieur SMAGHUE. C'est une dynamique emploi, voilà, ce n'est pas...

M. BOUÉ, Expert Émergences

Une des choses que je retiens c'est qu'on apprend aujourd'hui en CSE que les formations premier emploi vont augmenter de façon importante ou de reconversion pour... Normalement, le CSE vote un plan de formation, un plan de développement des compétences en l'état. Mais, dès que ce plan évolue de manière significative, normalement il y a des éléments d'information qui sont envoyés aux membres du CSE et à la commission Emploi Formation pour ne pas qu'on se retrouve en fin d'année 2020 à ne pas avoir eu d'informations sur les évolutions qui ont été constatées. Je voulais vous dire par là que le CSE va être consulté sur le plan de développement de compétences, mais par exemple le fait d'être passé de 12 conducteurs à 70, ce qu'on vient d'apprendre, quel volume de formations cela va entraîner en plus ? Ça fait partie des choses qui devraient être données comme informations complémentaires. À chaque fois qu'on modifie le plan de formation de façon importante, il doit y avoir une information du CSE qui est faite et/ou de la commission Formation.

M. RABIER, Président

Oui pour cette dynamique d'information à la commission et j'ai envie de dire plus généralement au CSE donc, nous, on a un point emploi, je le rappelle, tous les trimestres. On évoque à cette occasion un certain nombre de choses. On va avoir cette démarche GPEC normalement au 1^{er} trimestre, j'attends les confirmations parce qu'on se fait aider aussi par un cabinet. J'espère que c'est vraiment en janvier comme prévu, mais je vous le confirmerai, j'espère, en décembre. Moi je ne suis pas opposé, je pense que c'est également le discours de l'équipe formation. On ne va effectivement pas s'en sortir, ce n'était d'ailleurs déjà pas le fonctionnement d'avant,

avec une seule réunion annuelle et avec un document que vous considérez comme incomplet. Les messages sont forts et ils sont passés. Je ne suis pas dupe, je ne m'attends pas à un vote positif sur cette consultation, on va le dire comme ça. Néanmoins, ça n'empêche pas qu'on va continuer de travailler le sujet, qu'on va essayer d'être dans une dynamique un peu plus forte d'informations et de... et surtout que je vais faire remonter parce que je ne pense pas qu'on soit la seule région à avoir ces difficultés-là. Je vais faire remonter à la direction nationale tout... j'ai pris quelques notes, tous les points que vous avez notés, voire au-delà même de ce qu'on peut faire régionalement, en particulier avec la commission, ce qu'on va quand même faire évoluer ou pas nationalement parce qu'on est aussi tributaire... moi, je ne suis pas une PME, on est aussi tributaire, on est dans une grande entreprise, de pratiques qui nous sont demandées et normées, vous le savez.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Vous nous dites que vous attendez un vote négatif, vous venez de le dire donc je ne fais que répéter ce que vous venez de dire. Moi, je me demande si vous ne pouvez pas essayer d'infléchir cela en donnant des éléments supplémentaires tels que ceux qui ont été demandés. On parlait des CSP, on parlait aussi des collèges des femmes et des hommes, vous nous dites que la loi ne vous oblige pas à le faire. Moi, je suis étonnée parce qu'effectivement si la loi ne vous oblige pas à le faire, au niveau national les informations sont données. Oui, je les ai sous les yeux. Ça veut donc dire qu'elles existent, ce dont nous ne doutons pas autour de la table. Peut-être que vous pourriez voir dans un souci de partage... dans quelle mesure vous pouvez faire la même chose.

M. SAUVE, Formation

Les informations c'est sur le bilan ou au niveau national ?

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Ce sont les informations qui sont données au niveau du bilan et des prévisions.

M. SAUVE, Formation

Oui, pas au niveau formations spécifiques.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Non, non.

M. SAUVE, Formation

Les CSP on est capable de les avoir au niveau emploi, au niveau effectifs. Maintenant la difficulté ça va être de les lier à la formation en fait.

M. RABIER, Président

Ce que je peux dire, Madame LE SAINT, c'est qu'on ne cache rien. D'ailleurs, on donnait plus de choses, ça a été dit, avant. Je ne souhaite pas cacher les formations, je n'ai pas cette vision-là ni Monsieur SAUVE. On est effectivement dans un cadre qui est insatisfaisant pour l'expert, pour vous, pour les travaux, notamment en commission, j'ai bien compris le message. Je le dis quand même, dans un monde où on cherche à réduire ce qu'on appelle les frais de support, je n'embaucherai personne pour faire des statistiques. En revanche, si on est capable de donner ces éléments-là parce que l'outil nous le permet parce que c'est une donnée qu'on a, il faut simplement

la mettre en forme, moi je ne vois pas de problème. Si en revanche il faut tout se palucher, excusez-moi le terme, à la main parce qu'on ne sait pas l'avoir... On a eu, par certaines expertises, des demandes extrêmement précises sur l'absentéisme auxquelles on avait un mal fou à répondre parce que l'outil, tout simplement, ne permet pas de donner tous les détails exigés par les experts. Malgré parfois notre bonne volonté, on est limité aussi parce qu'on est une grosse entreprise par, ce que disait tout à l'heure Monsieur SAUVE, les dispositions logicielles prévues dans nos outils. Donc on ne bloque pas l'info pour bloquer l'info, ce n'est pas du tout notre façon de fonctionner. Maintenant, je ne crée pas de poste pour faire des statistiques, si je peux être clair.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Pour mes collègues autour de la table, les répartitions CSP au niveau national c'est 75 % pour les agents d'exécution qui représentent 60 % des effectifs, 16 % à la maîtrise, 10 % pour les cadres. Cela reste stable et on prévoit une baisse de 6 points sur le collège exécution. Concernant les femmes, elles ont proportionnellement moins de formations que les hommes donc on peut dire que si elles sont plutôt sur des emplois de type administratifs et commerciaux, ça paraît logique étant donné la décroissance de ces métiers, pour ne pas dire la suppression des postes.

M. RABIER, Président

Commerciaux et peut-être aussi support. Il y a des métiers support, RH, gestion, finance... c'est beaucoup plus équilibré en mixité.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

J'appelle ça de type administratif.

M. RABIER, Président

D'accord. Merci pour ces éléments Madame LE SAINT. C'est bien qu'on ait quelqu'un au CCGPF.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour terminer, on y voyait plus clair au CE cheminots Nord-Pas-de-Calais dans les années 2006, avec 10 000 cheminots sur la région, qu'aujourd'hui avec un CSE de 4273, voilà, après on ne va pas refaire... ce n'est pas pour relancer le... mais quand je vous entends sur les problématiques logicielles, le cadrage, le machin, voilà. On avait des indicateurs, on avait une visibilité et on était capable, y compris sur un domaine comme le bilan social, d'avoir une vision beaucoup plus..., avec des indicateurs beaucoup plus clairs qu'aujourd'hui. Le cadrage national, il ne correspond pas aux besoins des cheminots en région et le besoin des cheminots en Hauts-de-France, ce ne sont pas les mêmes besoins que ceux des cheminots en Midi-Pyrénées, ce ne sont pas les mêmes besoins que ceux des cheminots à Limoges, ce ne sont pas les mêmes besoins que ceux des cheminots... chaque région a ses particularités aussi donc on ne peut pas non plus polir sur ce cadrage et les problématiques de logicielles.

M. RABIER, Président

Madame DEBAST.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Ça me fait penser à l'époque quand il y avait eu l'ICCHSCT avec la création des hubs, la suppression du pôle formation à Lille pour un recrutement en Picardie. On avait pointé du doigt la réduction des effectifs au niveau de la formation à l'époque. J'entends bien que vous n'allez pas embaucher quelqu'un pour faire des chiffres, mais à l'époque quand il y avait les ERC Nord-Pas-de-Calais et Picardie, où on avait deux pôles formation, on avait du personnel pour aussi faire ces saisies de chiffres et donc avoir un meilleur bilan. Je pense que c'est aussi les conséquences de la suppression des effectifs dans le hub et on a malheureusement ce constat-là aujourd'hui.

M. RABIER, Président

Je ne dis pas le contraire. Votre analyse est juste, avec moins de moyens humains, c'est parfois plus difficile de faire un travail plus qualitatif. Je considère d'ailleurs que les gens du pôle formation font plutôt du bon travail, mais avec des logiciels limités et beaucoup moins de personnes qu'avant, vous avez raison. Là, on est dans la politique de l'entreprise de réduction des frais généraux qui n'est pas nouvelle et qui va - parce que moi j'essaye d'être transparent dans les intentions de l'entreprise et ce n'est pas la première fois que je le dis - plutôt, sur ces populations-là, s'accroître. Demain, si on doit faire des choses, il faut qu'on préserve « la capacité réelle » qu'on a à les faire dans la durée. Si on commence à faire un tableau intelligent, qui permet de faire des choses, mais je le fais qu'une fois puis l'année suivante on a arrêté parce qu'il n'y a plus personne pour le faire, c'est pire que tout parce que finalement si on le fait on le fait pour que ça dure et on le fait pour ça soit facile à extraire en données dès qu'on nous demande un élément chiffré, statistique, pour nous aider à comprendre, à prendre des décisions... Oui, je suis dans un cadre contraint, je ne vais pas vous le dire autrement, pour le coup c'est mon service direct.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Tout à fait, je l'entends bien, mais à l'époque quand on avait discuté de ça, on avait discuté des fiches de postes parce qu'on avait essayé de nous prouver par A + B que, même avec la réduction du personnel, ça n'aurait pas de conséquences parce qu'il y avait quand même eu un cahier des charges avec toutes les missions annexes que certaines personnes effectuaient dans ces différents pôles. On avait essayé de nous prouver par A + B, dans ce dossier, on est quelques-uns ici autour de la table à avoir participé à ces différentes instances. Aujourd'hui, malheureusement, c'est le constat de toutes ces restructurations et c'est là-dessus qu'on essaye de pointer du doigt, peu importe le dossier, et que oui, on en arrive à porter des demandes d'expertises pour essayer d'alerter, parce que c'est notre rôle de vous alerter et pas de réparer après que le mal soit fait. Là, malheureusement, effectivement, j'ai l'impression qu'on fait un jugement de ce qui n'a pas été fait dans les bonnes règles, mais c'est malheureux de blâmer un service qui a été amputé il y a un an de presque la moitié de son effectif.

M. RABIER, Président

Dont acte. Je voudrais quand même vous dire que cette expertise à laquelle vous faites référence ne date pas de cette année. Elle date de bien avant la réorganisation RH que vous évoquez. Si on est honnête, le CE Nord-Pas-de-Calais à l'époque, et maintenant le CSE, faisait appel... ça fait plusieurs années, vous avez dit au moins quatre ans tout à l'heure. Simplement, ce n'est pas la réorganisation RH qui a fait qu'il y a une expertise parce qu'on y voit moins clair.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Non, non, ce n'est pas ça que je veux dire. Je ne parlais pas de l'expertise proprement dite, c'est juste que c'est un métier bien à part et qu'on a beau essayé de se spécialiser dans ces différents domaines de compétences, ce n'est pas notre métier principal donc oui on a besoin de faire appel à des cabinets d'expertise pour nous aider et faire une bonne continuité et ne pas dire de bêtises lors de cette instance quand même.

M. RABIER, Président

Personne ne dit de bêtises. Les engagements que je prends c'est : 1. Alerter la DRH nationale que c'est insatisfaisant d'un point de vue... et puis vous me donnerez votre présentation j'imagine ; 2. Travailler dans une phase beaucoup plus dynamique ; 3. Bien évidemment faire cette analyse GPEC et la partager avec... et j'en ferai même un CSE extra sur la démarche compétences, on aura le temps de tout comprendre, où on va, d'où on vient... et je ferai venir un expert et ça sera, je pense, intéressant comme quand vous commanditez des expertises puis qu'on fait un travail, je pense qu'on se situe là au printemps. Je prends aussi un engagement, Monsieur SMAGHUE, avec Madame GIRAUD qui va prendre ses fonctions, on va laisser passer le mois de décembre si vous le voulez bien, et je prends l'engagement qu'on se verra, Madame GIRAUD, vous, et moi, assez tôt en début d'année pour qu'on recale, j'ai pris note des tableaux, des machins, ce qu'on fait ou pas. Je ne me satisfais pas non plus qu'à chaque fois on soit finalement dans des problèmes de traçabilité alors qu'on fait des choses, on fait quand même du boulot. C'est ça que je veux dire. Je voudrais quand même souligner le boulot qui est fait par l'équipe formation. Vous remerciez l'expert, mais moi je remercie aussi, quand même, mes collaborateurs. Vous l'avez fait aussi, c'est vrai. Ce n'est pas si simple aujourd'hui dans les cadres, encore une fois, qui nous sont imposés de vous satisfaire. On sent bien que ça frictionne et ce n'est pas notre intention première parce que cette commission Formation, et j'en termine là, elle a toujours bien travaillé dans l'ancien système et ce n'est pas une question de personnes, c'est une question que le cadre a changé, il y a une multiplication des réorganisations et on y perd un peu notre latin. Donc, voilà les engagements que je prends avant qu'on passe à la phase vote. Qui vote contre ? Vous voyez que j'avais raison. Qui s'abstient ? Comme ça on va vérifier qu'il n'y a pas de problème. Qui vote pour ? Merci.

Le résultat de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise est de 24 votes contre, 0 abstention et 0 vote pour.

Je remercie Monsieur l'expert, tous les ans j'apprends quelque chose aussi, Monsieur KIKOS. Je remercie également Monsieur SAUVE. Je donne la parole à Monsieur PERCEBOIS.

- *Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail PAPACT*

M. PERCEBOIS, COREP

Je suis là pour vous présenter un projet, j'insiste bien sur le mot « projet », qui m'a été demandé au mois d'août. Ce projet a été construit avec la plateforme sécurité et

santé au travail à laquelle vous avez tous accès. Il a été bâti à partir de ce que les établissements ont rentré dedans. Il y a donc plusieurs sources. On a le document unique, on a les visites terrain qu'on appelle aussi les visites planifiées, on a aussi des orientations et les accidents du travail. Les accidents du travail dont votre référent SST donne un avis à chaque accident et à l'issue d'une enquête. Voilà comment ce projet a été bâti. Ce que je voulais vous dire et c'est dommage que Marc ne soit pas là, avec les différentes CSSCT, nous nous sommes mis d'accord pour finaliser ce projet puisque, je vous l'ai dit, il a été construit au mois d'août, vous savez bien comment ça se passe, c'est dynamique, ça doit avancer au fil de l'eau et au fil des événements. Donc au mois d'août il était encore trop tôt pour, par exemple, des actions 2019 non réalisées, les rebasculer sur le 2020. Actuellement, au sein des différentes CSSCT, on a eu la semaine dernière en CSSCT Traction, je ne sais pas s'il y avait des gens qui étaient présents, nous avons balayé, avec le président de la commission et tous les mandatés, le PAPACT, on va dire définitif, concernant l'ET. Ça a été fait au niveau du matériel aussi, maintenance, où il y avait encore des choses à préciser. On s'est donc mis d'accord sur le fait qu'au mois de janvier, à la première CSSCT qui aura lieu début janvier, on revalide le PAPACT 2020 pour la maintenance. Service c'est la semaine prochaine, c'est à l'ordre du jour. Au niveau service c'est un petit peu plus compliqué puisqu'ils sont impactés par la création des directions de lignes. Là, je suis en train de questionner les directeurs de lignes qui prennent actuellement leurs fonctions pour justement qu'ils établissent, qu'ils prennent connaissance un petit peu des besoins sur leur territoire, leur périmètre pour construire les PAPACT. C'est donc un projet et j'attends vos questions sur ce projet. Normalement, chaque trimestre, on a un point SST que je dois aborder donc ce qu'on fera c'est qu'au premier CSE régulier de 2020, vous aurez le PAPACT définitif 2020.

M. RABIER, Président

Il aura lieu avant le 24 janvier, c'est ce que j'ai indiqué ce matin, compte tenu d'un calendrier national par rapport à des élections qui nous imposent de faire notre premier CSE avant le 24 janvier.

M. PERCEBOIS, COREP

La CSSCT maintenance se fera tout début janvier. Service, ça sera la semaine prochaine.

M. RABIER, Président

C'est lié aux élections, complètement.

M. PERCEBOIS, COREP

Vous avez un suivi que je fais, un point sur l'avancement à chaque point SST chaque trimestre. Dans le PAPACT, c'est vrai qu'on reprend toutes les actions d'amélioration des plans d'actions, améliorations des conditions de travail à actions de prévention et on reprend aussi les formations, les formations liées à la SST. Là, c'est pareil, j'ai fait un travail avec le département formations et on a toutes les formations SST, secouriste par exemple, on les a pris en compte, tout ce qui est formations incendie

aussi, tout cela va figurer dans le document type qu'on doit fournir. En plus, on doit le fournir pour la mi-décembre parce qu'il est repris au niveau national, ce qu'on appelait avant le CNHSCT. Je ne sais pas dans quelle instance au niveau national ça nous est demandé de fournir notre PAPACT et il y a ensuite un assemblage qui est réalisé au niveau national. Ça nous est demandé pour le 15 décembre. Voilà ce que je pouvais dire, si vous avez des questions.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Monsieur RABIER, ce n'est pas pour les élections CA parce que je viens de me rappeler en disant que c'était janvier prévu que les élections CA ont été repoussées au mois de juin.

M. RABIER, Président

Les élections ont lieu en juin, mais il y a quelque chose d'impératif à faire avant le 24 pour nous.

M. SERHANI, Relations sociales

C'est pour la désignation de la personne qui siège... voilà.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

D'accord, merci.

M. RABIER, Président

Mais il y aura des élections...

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

[...] des CSE dans les différentes missions avec les SA, c'est ça.

M. RABIER, Président

Pour être précis sur les élections, il me semble que c'est mi-juin, 12-18 juin.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Moi j'ai la date du 20 juin.

M. RABIER, Président

Voilà, mi-juin.

Mme MAHIEUX, CGT

J'ai une question. Le PAPACT, normalement, nous, membres du CSE on doit pouvoir aussi l'avoir.

M. PERCEBOIS, COREP

Oui, oui bien sûr.

Mme MAHIEUX, CGT

Alors sous quelle forme ?

M. PERCEBOIS, COREP

La démarche entreprise avec Marc c'était de travailler dans les CSSCT pour faire remonter la question.

Mme MAHIEUX, CGT

Quel Marc ?

M. PERCEBOIS, COREP

Marc LAMBERT, le référent qui assiste à toutes les CSSCT.

Mme MAHIEUX, CGT

Donc tout doit transiter par Marc Lambert, c'est ça ?

M. PERCEBOIS, COREP

Si c'est possible. On peut travailler en direct, mais c'est lui le référent.

Mme MAHIEUX, CGT

Au travers de l'instance CSSCT.

M. PERCEBOIS, COREP

C'est des remontées concernant la CSSCT service.

Mme MAHIEUX, CGT

Éventuellement. Là on est intervenu notamment sur le matériel [inaudible]

M. RABIER, Président

Il faut parler plus près, Madame MAHIEUX.

Mme MAHIEUX, CGT

C'est bon ?

M. RABIER, Président

Oui.

Mme MAHIEUX, CGT

On a constaté par exemple un gros problème d'EPI sur le matériel. Moi, ce n'est pas CSSCT, mais pour autant on intervient également dans les mesures de prévention. Donc on fait tout transiter par Marc LAMBERT dans ce cas.

M. PERCEBOIS, COREP

Voilà, tout à fait.

Mme MAHIEUX, CGT

D'accord, pour qu'il fasse remonter l'ensemble des mesures de prévention demandées par les différents membres.

M. PERCEBOIS, COREP

Oui, parce que tous les mandats participent, comme avant en CHSCT.

Mme MAHIEUX, CGT

D'ailleurs tant que je suis sur le sujet des EPI, c'est autre chose, mais j'espère que vous accéderez à notre demande. On a vu que normalement le CSE TER Hauts-de-France devait être consulté sur l'utilisation des EPI. J'aimerais, peut-être dans un

prochain CSE, le voir à l'ordre du jour par exemple. C'est quelque chose qui doit venir de l'entreprise.

M. PERCEBOIS, COREP

Sur les EPI ?

Mme MAHIEUX, CGT

Oui.

M. PERCEBOIS, COREP

L'utilisation c'est ça ?

Mme MAHIEUX, CGT

Oui.

M. RABIER, Président

L'utilisation des EPI, sur une consigne qui traite des EPI ? Quelle est exactement la demande ? Honnêtement je n'ai pas compris Madame MAHIEUX.

Mme MAHIEUX, CGT

En fait, nous avons fait un mail à Monsieur RAMACKERS, on lui a donné l'article du Code du travail qui précisait cela et qui dit que le CSE doit être consulté sur l'utilisation des EPI. Ça n'a pas été fait jusqu'à maintenant sur le CSE TER Hauts-de-France et d'ailleurs on s'aperçoit qu'il y a de gros problèmes au niveau du matériel concernant les dotations des EPI, tout ce qui est leur suivi... Là, j'ai dévié un peu du sujet donc on peut revenir à l'ordre du jour, mais il serait quand même intéressant de traiter ce sujet-là quand même en termes de prévention.

M. RABIER, Président

Je prends le point parce que je ne vois pas de quelle consultation il s'agit précisément. Ça veut dire que s'il y a une analyse partant d'une constatation, d'un droit d'alerte, quel que soit le motif finalement, une analyse qui dit qu'il faut un EPI et que ce ne serait pas éventuellement partagé par tout le monde, on n'est pas d'accord entre nous pour doter les gens en EPI, c'est ça que vous soulignez ? On essaye de s'en reparler parce que je voudrais bien caractériser la demande et si on a des obligations en la matière, il faut qu'on les tienne, bien sûr.

Mme MAHIEUX, CGT

Là où je suis juste surprise, c'est que nous avons fait un courrier qui date d'il y a plus d'une semaine à Monsieur RAMACKERS qui concerne cette demande-là précisément, demandant de consulter le CSE sur l'utilisation des EPI et finalement ça ne vous est pas remonté, donc c'est plutôt cela qui m'inquiète.

M. RABIER, Président

Ça ne fait qu'une semaine donc on va essayer de rectifier rapidement le tir. Il faut que j'arrive à comprendre quelle serait l'instruction du dossier qu'on doit mener, quels dossiers on devrait présenter, on consulte quoi, quelque part, quel EPI pour quel poste.

Mme MAHIEUX, CGT

Je vous lis brièvement l'article du Code du travail, l'article R.4323-97 vous oblige à consulter le CSE sur les conditions dans lesquelles les EPI sont mis à disposition et utilisés, notamment les conditions concernant la durée de leur port. L'article prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur et les performances des EPI en cause. C'est l'article dont j'ai fait part à Monsieur RAMACKERS.

M. RABIER, Président

J'ai compris, mais alors si je suis votre logique, pourquoi uniquement le Technicentre ? Pourquoi le Technicentre serait-il le seul concerné par cet article ?

Mme MAHIEUX, CGT

Non, je ne dis pas que le Technicentre est le seul concerné. Je vous dis que là, nous avons décelé de gros problèmes sur les EPI au niveau du matériel.

M. RABIER, Président

Si on doit faire quelque chose sur les EPI et qu'il doit y avoir une consultation, je ne la limite pas au Technicentre. Je comprends mieux maintenant.

Mme MAHIEUX, CGT

Ne me faites pas dire ce que je n'ai pas dit.

M. RABIER, Président

Je n'ai pas dit ce que vous n'avez pas dit. Je redis simplement que je ne comprenais pas la logique qui était ciblée sur le Technicentre. Il y a un sujet EPI au Technicentre qui est soulevé, bien, avec un échange qui est pour l'instant infructueux avec Arnaud RAMACKERS, mais vous soulevez le sujet du comment on applique sur notre périmètre de CSE cette obligation du Code du travail, donc on va instruire cela, d'accord, j'ai compris. Excusez-moi, j'ai mis cinq minutes pour comprendre, mais j'ai compris.

M. PERCEBOIS, COREP

Le problème particulier sur le Technicentre pourrait être abordé en CSSCT aussi, on pourrait le mettre à l'ordre du jour, ça serait mieux.

M. SMAGHUE, CGT

J'ai une autre remarque là-dessus parce que j'ai appris qu'il y avait eu un déraillement tour en fosse à Lille tout à l'heure par Monsieur MARTEL et les membres CSSCT ne sont pas au courant. L'intervention des membres CSE permet aussi de dire « faites votre travail au niveau de la direction ». Merci.

M. RABIER, Président

On a pris le point avec Christian PERCEBOIS, ça m'intéresse parce qu'à mon avis on n'est pas le seul CSE... je n'ai pas en tête qu'on consulte... Les EPI existent depuis que la SNCF existe, je n'ai pas en tête que l'on consulte là-dessus. Est-ce qu'il y a, dans notre entreprise, une particularité, quelque chose, voilà. Ce qui n'enlève rien au fait qu'il y a un débat au Technicentre que vous avez pointé et il faut qu'on y réponde.

Mme MAHIEUX, CGT

[Intervention hors micro-Inaudible-]

M. RABIER, Président

Je ne suis qu'un être humain imparfait, je ne suis pas au courant de tout. Je sais, je le regrette aussi. Trêve de plaisanteries, y a-t-il d'autres questions par rapport au COREP ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Je voulais juste revenir sur ce que Laetitia vient de dire. En fait, avant, en CHSCT, on avait pour mission dans nos ordres de mission lors de tournées de vérifier les EPI sur les chantiers. Je suis allée sur le Littoral la semaine dernière et en discutant avec la personne qui s'occupe des EPI, elle m'a fait constater qu'elle avait 50 % de moins de commandes d'EPI depuis qu'ils n'avaient plus de CHSCT. 50 % de moins en commandes. Peut-être parce qu'il y a moins d'agents, mais je ne pense pas qu'il y ait moins 50 %.

M. RABIER, Président

On n'a pas divisé par deux le nombre d'agents. Je veux bien croire... bon, quand même. Je veux bien être attaqué sur plein de choses, mais pas sur diviser par deux le nombre d'agents. Là, c'est un indicateur qui m'intéresse. Ça veut dire que soit on avait fait des stocks avant et on est en train de les... bon très bien. Soit d'un seul coup il y a des gens qui seraient en situation de travail sans pouvoir avoir l'EPI et là ça ne va pas.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pas forcément sans avoir d'EPI mais comment le pointer pour le Technicentre et pour d'autres chantiers sans avoir les renouvellements faits à temps. En fait c'est la durée, certains EPI sont valables une certaine période, il y a des dates de validité et en fait je pense que c'est ce suivi-là, le casque par exemple, mais pas que, les pantalons à bandes réfléchissantes qui ont une durée de lavage. Je pense que ce suivi-là qui était fait par des...

M. RABIER, Président

Je connais tout ça, Madame DEBAST, j'ai été moi aussi président de CHSCT, je me rappelle de tout ça. Ça veut dire qu'on a peut-être une vigie, une veille, je ne sais pas comment le dire, et une réponse à faire à cette obligation légale. Il faut qu'on instruisse, dont acte.

Mme MAHIEUX, CGT

Je pense que ça doit être traité, je le souhaite. Il a quand même été mis en évidence et remonté à Arnaud RAMACKERS que nous avons sur le Technicentre, donc sur Amiens historique, des agents qui travaillent avec un seul EPI depuis trois mois. Un seul pantalon... vous imaginez un tout petit peu. Au-delà de ça, on n'a même pas la certitude que ces EPI-là soient encore conformes haute visibilité avec des agents qui sont quand même soumis au risque ferroviaire et notamment aux risques de heurts par une circulation, je vous le rappelle. Deuxième agent qui ne travaille qu'avec des bleus depuis plus d'un an... des tenues incomplètes, des registres de suivi qui ne sont pas à jour, des notices d'instruction qui doivent être tenues à la disposition de l'inspection du travail et qui ne sont pas là... il n'y a rien, il n'y a rien, vous n'êtes pas

du tout en conformité, je pense que Monsieur VISCAR est venu vers vous justement par rapport à cela. C'est un sujet qu'il est quand même urgent de traiter donc j'espère vraiment que l'entreprise va revenir vers nous parce que Monsieur RAMACKERS devait le faire en fin de semaine dernière, ça n'a pas été fait.

M. RABIER, Président

Tout est enregistré au PV et on est saisi de l'affaire. OK pour ce point, je vous propose de terminer par un dossier assez technique, plutôt juridique.

Consultation (phase échanges) sur le dossier d'ouverture de l'accès aux enregistrements du COP TER Hauts-de-France

M. RABIER, Président

Ça a été évoqué encore la semaine dernière le 20, dans les relations quelquefois difficiles entre le COP et les conducteurs. Le point qu'on met au débat c'est des relations entre des conducteurs et des responsables du COP avec, derrière, des visions différentes et une difficulté pour les deux parties, dirigeant établissement, dirigeant du COP, d'avoir finalement le bon partage des faits. Rémi PANNIER a étudié avec le dirigeant du COP une méthode permettant de remettre la vérité au milieu et on doit passer par un système, parce que vous savez que les conversations sont enregistrées, et on doit passer par le CSE, c'est normal, quand on veut rajouter une personne, en l'occurrence deux, pour pouvoir écouter et aller tout de suite à l'essentiel quand il y a un bulletin de service qui dit blanc et un agent du COP qui dit noir. On passe ce dossier en expliquant les motivations qui sont vraiment de permettre d'identifier les véritables causes des dysfonctionnements quand il y a un incident entre l'agent de conduite et le GATER. C'est un point dur, mais ce n'est pas le seul point dur avec le COP, je le sais, on en a pas mal débattu la semaine dernière, mais ce point dur là on veut le traiter aussi par une capacité de réécouter ce qui s'est dit entre parfois deux acteurs qui peuvent ne pas se comprendre en situation opérationnelle. Le but n'est pas de pointer la faute sur tel ou tel service, c'est vraiment d'avoir rapidement la vérité des faits. D'un point de vue réglementaire, il n'y a pas d'obstacles juridiques à ce qu'un dirigeant, Rémi PANNIER, puisse avoir accès aux enregistrements, il faut simplement qu'on le passe à travers un dossier qu'on a constitué. On a besoin de l'avis du CSE pour cela. Il existe bien évidemment une clause de confidentialité pour les dirigeants qui sont dans l'affaire. On passe par le CSE, c'est la règle légale. Nous, on pense que si vous discutez avec des collègues conducteurs que ça peut faciliter de temps en temps le rétablissement de la vérité, c'est tout ce que je dis.

M. FERTÉ, RS FO

Encore faut-il que les enregistrements qui sont à la faveur de l'agent d'exécution ne soient pas partiels comme on a vu récemment, voire disparaissent complètement comme on l'a vu il y a un ou deux ans pour un agent de conduite.

M. RABIER, Président

Il n'y aura plus ça... Après, si d'un seul coup il y a un dysfonctionnement technique, la bande ne fonctionne pas, d'accord. Là, la possibilité...

M. FERTÉ, RS FO

Il faut que ça dysfonctionne dans le même sens si vous voulez...

M. RABIER, Président

Oui, mais ne jugez pas à l'avance. Là, on est en train de vous consulter sur la possibilité pour un dirigeant, en l'occurrence le DET et le RDET, de rétablir, dans certaines situations potentiellement conflictuelles entre un GATER et un ADC, immédiatement la vérité. Sinon, ça tergiverse, ça s'énerve et ça ne fait pas avancer le retour d'expérience, c'est tout ce qu'on dit.

M. FOURNIER, Trésorier

Pour la délégation CGT, on va vous demander, Monsieur le Président, s'il est possible de faire un report sur la plénière du 20 décembre. On n'a pas eu le temps de regarder le document. Je viens de voir rapidement qu'il ne fait que six pages, ça me paraît un peu léger. Enregistrement des conversations systématique, voilà, après il y a peut-être des choses à regarder, je ne sais pas, la CNIL, tout ça, je ne sais pas, je ne suis pas un spécialiste. Combien de temps les bandes vont-elles être sauvegardées ? Dans quels cas les écoute-t-on ? Qui a le droit de les écouter ? Voilà, il y a pas mal de choses, moi j'aimerais prendre le temps, s'il vous plaît, pour que la délégation fasse un travail sérieux, de s'y pencher un peu plus. Je suis désolé, mais moi je suis passé à travers.

M. RABIER, Président

Ce n'est pas grave.

M. FOURNIER, Trésorier

Très franchement, aujourd'hui, nous, la délégation CGT, on ne dira rien et on n'interviendra plus. On ne fera pas d'échanges sur ce sujet.

M. RABIER, Président

D'autres réactions ?

M. MALANSKA, SUD-Rail

Pourquoi que la Traction ? Pourquoi pas les contrôleurs et l'Escale ? Des problèmes avec le COP, tout le monde en a.

M. RABIER, Président

Il y a eu un travail entre Florent MARTEL, le dirigeant du COP, Laurent CARRÉ, que vous connaissez puisqu'il vient occasionnellement dans ce CSE, et les deux dirigeants Traction que sont Rémi PANNIER et Xavier FOURNIER. Il y a eu des retours d'expérience qui ont montré qu'on n'avait pas pu jour J+1, jour J+2, vérifier ce qui s'était dit entre deux acteurs qui, à un moment donné, vont interférer sur une procédure, sur ce qui fait la vie d'un conducteur ou d'un GATER. Finalement, ça part ensuite en... il y a un dysfonctionnement qu'on n'arrive pas à bien caractériser et ce n'est pas soutenable. On n'a pas dit qu'il ne faut pas le faire pour les autres, on dit simplement que c'est déjà ce sujet-là qu'on veut tester, vérifier si c'est utile ou pas, ensuite on verra bien. L'idée ce n'est pas non plus d'espionner, je voudrais le dire. On n'est pas en train de dire que le COP travaille mal et les acteurs sur le terrain travaillent très bien et puis... voilà. Ce n'est pas ça qu'on dit. On dit qu'il y a des sujets qui

touchent quand même les mécanos dans l'exercice de leur fonction donc il faut qu'on arrive à avoir la vérité beaucoup plus rapidement que ce qu'on a aujourd'hui. Et je ne dis pas, en disant cela, qu'il n'y a pas de problème avec les autres acteurs. J'aimerais déjà qu'on analyse, comme l'a dit Monsieur FOURNIER, ce texte-là si on en convient parce qu'on n'en fait pas un texte d'opposition. Il faut qu'on soit d'accord entre nous. Si à un moment donné il y a un vote contre, peut-être qu'on ne le mettra pas en place. Vous savez qu'on n'est pas obligé de suivre les votes, mais peut-être que là on ne le mettra pas en place, c'est tout.

M. FOURNIER, Trésorier

Nous, on réitère notre demande, Monsieur le Président, on demande le report. La délégation CGT ne veut pas débattre ou passer feuille par feuille ce soir le document. Mea culpa, moi je suis passé à travers. Après, le fait de l'avoir survolé en diagonale, on a quand même déjà des interrogations. Si on peut avoir le temps, je ne pense pas, c'est un point qui va durer deux heures sur l'ordre du jour du 20 décembre.

M. RABIER, Président

Je ne pense pas non plus. Nous, la vision qu'on a c'est que tout le monde soit d'accord, on ne va pas se battre là-dessus, il y a d'autres débats. Par ailleurs, on veut commencer le 1^{er} janvier. Je veux bien qu'on y consacre un temps certain, je n'ai pas de problème pour qu'on en rediscute si c'est ça la question. Je vous propose deux choses. D'abord, on se redonne un temps d'échanges le 20 décembre suivi du vote si tout le monde en est d'accord. Par ailleurs, on enrichit le dossier. Ça vous va ? Voilà. Il y avait une intervention de Madame DEBAST.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Effectivement, on est pour une demande de report. En revanche, j'aurais voulu savoir si ça avait été initié en CSSCT Traction et en CSSCT Direction également puisque le COP fait partie de la CSSCT Direction et Matériel, pour avoir leur avis avant que ça nous soit présenté en CSE et je pense que ça aurait pu enrichir du coup ce dossier parce qu'ils auraient eu des interrogations qui auraient pu déjà nous apporter des réponses.

M. RABIER, Président

CSSCT production évolution du service pour les conducteurs, oui c'est passé, je crois que c'est passé le 21 donc il y a une semaine. Ça n'a pas, a priori, suscité de débats puisque les gens de la CSSCT étaient plutôt favorables à cette initiative, c'est ce que j'ai compris. Vous dites qu'on devrait aussi le dire à la CSSCT, oui par cohérence, je ne dis pas le contraire. Encore une fois, on n'en fait pas un sujet de conflit. Il y a des choses où on peut être en opposition, mais là on veut simplement pouvoir à un moment donné avoir la vérité des choses plus rapidement et c'est une vraie volonté d'un certain nombre de conducteurs en tout cas et des dirigeants que sont Rémi PANNIER... Après, moi je vous le dis, je n'ai pas envie de passer en force sur un dossier comme ça, c'est pour faire avancer le retour d'expérience. Il y a des questions techniques, on y répondra. Il y a une phase d'échanges qu'on remet le même jour que la phase vote, ce n'est pas grave on se redonnera une demi-heure ou trois quarts d'heure là-dessus s'il le faut, mais je veux que tout le monde ait bien appréhendé le sens de pourquoi on veut faire ça et ça correspond quand même à une demande. Il y a un processus juridique qu'on doit tenir.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Tout à fait, mais c'est une demande de la Traction donc je pense que les agents de la direction régionale du COP doivent être...

M. RABIER, Président

J'ai déjà répondu.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Oui, oui. Nous aussi on demande le report.

Mme MANIER, CFTD

Ce serait bien de le faire avec les autres métiers qui sont avec le COP.

M. RABIER, Président

Je vais faire la même réponse, on va déjà essayer de réussir à le faire et ensuite on verra si ça fonctionne bien, si ce n'est pas polémique, si ça n'énerve pas les gens du COP qui vont se sentir... parce que je vois aussi en CSSCT Direction et Matériel « maintenant on est espionné ». On n'est pas là les uns contre les autres. Je suis vigilant sur la façon dont les choses sont perçues à droite et à gauche. On fait quelque chose pour améliorer le système, ce n'est pas pour créer de la colère dans certains services. Ce n'est pas comme ça que je vois les choses. On va y aller proprement et avec une explication de texte certaine. Monsieur FERTÉ, vous vouliez dire autre chose ?

M. FERTÉ, RS FO

Simplement, pour le report OK, comme ça, ça permet quand même de revenir dessus.

M. RABIER, Président

Donc on enrichit ce dossier assez rapidement, on le remet pour le 20, ça vous va ?

Mme MAHIEUX, CGT

Monsieur RABIER, simplement une intervention parce que je demande la parole depuis tout à l'heure. Je pense que vous n'avez pas anticipé vos propres restructurations parce que vous voulez mettre ça... que le DET ou le RDET puissent accéder aux enregistrements au 1^{er} janvier, d'accord. Tout en sachant qu'au 31 janvier, sur Picardie, ils disparaissent les DET et les RDET avec la mise en place des DDL...

M. RABIER, Président

C'est uniquement...

Mme MAHIEUX, CGT

Il va disparaître aussi dans les mois qui viennent Monsieur PANNIER, en juin.

M. RABIER, Président

Non, non.

Mme MAHIEUX, CGT

Le DET.

M. RABIER, Président

Je crois, Madame MAHIEUX, que la position de la CGT a été claire.

Mme MAHIEUX, CGT

C'est moche ce que vous faites.

M. RABIER, Président

Je le fais avec le sourire.

Mme MAHIEUX, CGT

Je ne débats pas c'était juste...

M. RABIER, Président

Je le fais avec le sourire. Très sérieusement, les DET Traction sont encore là, DET, RDET de l'établissement Traction Hauts-de-France sont encore là jusqu'en janvier 2021. C'est le projet directions de lignes qu'on a travaillé il y a deux jours, ce n'est pas nouveau. Je ne cherche pas à esquiver les réponses, j'ai le droit de sourire aussi, il est tard et nous sommes tous fatigués. Je vous remercie et je vous souhaite une bonne soirée.

La séance est levée à 16 h 47.